

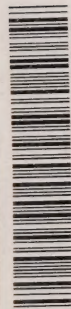
CA1

L

-1986C14

Canada Labour Code: Part ...

Compliance Policy



3 1761 11765809 6



Labour
Canada

Travail
Canada

Government
Publications

CA1

L
-1986

C14 pt.3

**Canada Labour Code,
Part III
Compliance Policy**

**Canada Labour Code,
Part III
Compliance Policy**



Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Available from:
Labour Canada
Publications Distribution Centre
Ottawa, Ontario K1A 0J2


Labour Canada Catalogue Number: L25-0058/86B

©Minister of Supply and Services Canada 1986
Cat. No. L31-67/1986
ISBN 0-662-54613-X

Printed in Canada

TABLE OF CONTENTS

Introduction	1
Purpose of Part III	4
Orientation of the Compliance Policy	5
Compliance Techniques	7
Development of Standards and Regulations .	10
Information and Education for Employers and Employees	11
Monitoring	12
Use of LAO Statutory Powers under Part III	15
Response to Non-Compliance	16
Court Actions	19



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

INTRODUCTION

Compliance with Federal Statutes

The law has always been used to influence citizens to act consistently with government policy. Traditional approaches have been based on the criminal law, prohibiting, with penal consequences, certain undesirable practices. As regulatory activity has increased, more criminal prohibitions have attached to aspects of otherwise lawful activity. Such an adversarial approach is no longer appropriate to modern regulatory programs.

The implementation of a regulatory statute like Part III of the Canada Labour Code is really in the hands of the regulated: only employers and employees can implement employment standards. The government's role is to

- encourage compliance,
- facilitate compliance,
- monitor compliance and non-compliance, and
- respond to non-compliance.

Enforcement — that is, investigation and prosecution of suspected offences — is just one technique in the last category. A modern compliance policy must give proper emphasis to a full range of compliance techniques.

The Federal Statutes Compliance Project

Between September 1982 and February 1983, the government conducted a preliminary study, co-ordinated by the Department of Justice, of the law and practice of compliance federally in Canada. The object was to develop a work plan to enhance the quality of service to the public in compliance programs. The quality of service is, of course, measured by the **fairness** with

which individual regulatees are treated, the **effectiveness** with which such programs promote compliance, and the **economy** with which resources are used for that purpose.

The study included, among other tasks, a survey of 22 compliance units in 14 departments and agencies, including Labour Canada.

The study confirmed the existence of significant common problems in federal compliance systems. There is unfair disparity in the application of compliance measures between and within departments. Regulatees often receive little procedural protection in their dealings with compliance officers. A work plan was developed to address these problems systematically.

The work plan of the Federal Statutes Compliance Project involves:

- a) pilot studies on the compliance systems under five existing statutes, including the Canada Labour Code (Part III);
- b) consideration and development of procedures for dealing with federal infractions;
- c) studies on the applicability of certain modern compliance techniques, such as self-certification and performance standards;
- d) a study on compliance psychology; and
- e) development of evaluation techniques for compliance systems.

The federal project findings have been put at the disposal of Labour Canada from the very beginning of the project's activities. Officials of the Department of Justice acted as consultants in developing this compliance policy with Labour Canada.

The annotations in this edition relate the areas of Labour Canada's compliance work to the findings of the Compliance Project on such matters as compliance psychology and the use of modern compliance techniques.

The policy is based on the experience of field and headquarters staff of Labour Canada and on current ideas on improving, for all concerned, the means of promoting compliance with the law.

Purpose of the Compliance Policy

The purpose of this document is to guide compliance activities under Part III of the Canada Labour Code. Accordingly, the compliance policy brings together all the measures employed by Labour Canada to influence employers and employees within the federal jurisdiction to act consistently with the purpose of Part III. The policy will apply to headquarters, regional and district operations of Labour Canada.

It will be published to ensure that employers and employees know what to expect from the compliance practice of Labour Canada.

The objectives of the compliance policy are:

- a)* fairer, more effective and less costly compliance activity;
- b)* structured discretion exercised openly by officials of Labour Canada; and
- c)* a national policy to be applied consistently across the country.

PURPOSE OF PART III

Although this part of the statute does not expressly declare a policy purpose, the departmental compliance policy is based on the view that the purpose of Part III is **to provide minimum employment standards for employees of establishments under federal jurisdiction.**

These standards deal with the conditions of work to which every employee is entitled, such as hours of work, freedom from sexual harassment, general holidays and other leave, and so on. Of course, most employees in the jurisdiction are entitled, by the terms of their employment, to more than the statutory minimum. Part III also sets out mechanisms for ensuring that employees receive what is due them under the law.

The basic purpose of Part III will be widely publicized, so that officials and the public will have a shared understanding of the policy foundation for compliance.

Note: The compliance units surveyed by the Compliance Project emphasized the desirability of having a clear statement of purpose embodied in the statute itself. The absence of a clear purpose causes difficulty for the government in allocating scarce human and financial resources, and creates misunderstanding between regulator and regulatee. Where the policy objective is not stated in the statute, as is the case with Part III, a department can define and publicize its mandate under the statute, thereby making it easier for both regulator and regulatee to ensure compliance.

ORIENTATION OF THE COMPLIANCE POLICY

The aims of the compliance policy are twofold.

First, to encourage employers to provide conditions of employment which meet the standards of Part III.

Second, to correct situations in which employees have not been dealt with in accordance with Part III.

In order to achieve these aims, the department will:

- a)* seek to inform those affected, both of their obligations and of the means of fulfilling them;
- b)* provide opportunities for interested parties to participate in the development of regulations and standards;
- c)* encourage the involvement of those affected in the monitoring of compliance and non-compliance;
- d)* apply an array of techniques to facilitate and promote compliance;
- e)* identify instances of non-compliance;
- f)* where non-compliance is detected, provide opportunities for correction suited to the situation by supplying complete information on legal obligations and suggesting practical means of meeting them; and

g) where non-compliance is not voluntarily corrected,

- assist employees in recovering what is due to them through civil process by providing advice and evidence if available, or
- prosecute where private litigation does not provide an adequate remedy.

Note: While some compliance units see their role as enforcers, investigating and prosecuting suspected offences, by far the more common orientation is toward encouraging compliance and correcting non-compliance. Labour Canada is thus in the mainstream of Canadian regulatory practice. Prosecution is a sanction of last resort against serious and apparently willful offences.

Where monitoring of regulatees and initial response to non-compliance are the responsibilities of more than one compliance unit, a common orientation is the keystone of consistent application of the law. Consistency is essential to fairness, real and perceived, which in turn enhances the willingness of regulatees to co-operate.

COMPLIANCE TECHNIQUES

Employers, employees and officials of Labour Canada participate in the implementation of minimum employment standards through a range of techniques. These are intended chiefly to encourage, facilitate and/or monitor compliance and include the following:

- a)* **Consultation on standards.** The Department seeks the input of informed and interested persons in developing standards that are socially adequate and economically feasible; this is done, for example, through the Regulatory Agendas published by the Office of Regulatory Reform, Treasury Board Canada.
- b)* **Information** on the content and application of rules and on standards is supplied to employees and employers by Labour Canada.
- c)* **Self-reporting** on, for example, excess hours of work, averaging of hours, group terminations, and postponed vacations.
- d)* **Third-party monitoring.** In the past, this has chiefly taken the form of complaints and their investigation. Enhanced involvement of the private sector in the monitoring of compliance can increase effectiveness and reduce expense. Those carrying out monitoring may be involved because they have special expertise, because they are themselves affected by compliance, or for both reasons. In the area of labour standards, those in the workplace are most concerned with compliance.

- e) **Permits and authorizations** are issued, in exceptional circumstances, to allow employers to deviate temporarily from certain statutory requirements. The welfare of employees is protected by the terms of the permit, and adherence to those terms is monitored.
- f) **Counselling** on employment standards, on request or at the initiative of the Labour Affairs Officer.
- g) **Programmed inspections.** LAOs* routinely visit workplaces subject to the Canada Labour Code to monitor compliance with the requirements of Part III.
- h) **Mediation of unjust dismissal complaints** by LAOs.
- i) **Adjudication of unjust dismissal complaints** by an adjudicator.

In addition to these, Labour Canada will be applying the following techniques, with the aim of promoting a climate favourable to compliance.

- j) **Standards developed by regulatees.** When a new situation, not adequately covered by existing regulations, develops in a given industry, it may be most efficient for the industry itself to propose suitable standards. This can save public expense and result in rules better suited to the needs of the sector concerned. The proposal could come from labour, from management, or jointly from both. Before a regulatee-developed standard could be implemented, the department would be responsible for ensuring consultation with representatives of employees and employers. If consultation

*The expression LAO used throughout the document refers to Labour Affairs Officer.

confirms their validity, the standards can be incorporated into regulations and, thus, become law.

- k) **Other monitoring mechanisms.** Employers and employees can voluntarily establish monitoring systems, such as joint committees, to take responsibility for monitoring conditions in the workplace.
- l) **Assurances of voluntary compliance (AVCs).** In appropriate circumstances, LAOs accept an employer's assurance that a situation of non-compliance will be voluntarily corrected. Provided the undertaking is fulfilled promptly, no adversarial action is then taken against the employer. The AVC takes the form of a written promise, detailing the action to be taken and the time for its completion.

Note: While the circumstances of regulatees offer a variety of opportunities for promoting compliance, some regulatory programs are strictly limited, by the laws under which they operate, in the techniques they can use. In other programs, the legislation is unimaginative and provides for only one response — usually prosecution — but does not actually preclude the application of unofficial rewards and sanctions. These will vary according to the inventiveness of officials.

Such unofficial measures tend to be applied according to a discretion which is, from the point of view of the affected public, invisible. They are applied with a disparity which is inimical to fairness.

A modulated array of compliance techniques permits officials to respond proportionately and appropriately to each situation they face. Publicizing those techniques allows the public to know what to expect and, again, enhances the perception of fairness.

Every step of the regulatory process, from the establishment of a legislative policy and the development of standards, through public information and monitoring to investigation and prosecution, provides opportunities to create a climate favourable to compliance.

DEVELOPMENT OF STANDARDS AND REGULATIONS

To contribute to a climate favourable to compliance, it is Labour Canada's policy to involve affected parties in the development of standards, and to emphasize voluntary decision making. The following represent the primary guidelines to be followed by Labour Canada in the formulation of minimum employment standards.

- a)* **Sources.** Development of standards within the department, combined with consultation through the Regulatory Agenda, will continue to be the principal approach. Commissions of inquiry will continue to be used as appropriate. Regulatees will be invited to propose standards in selected areas.
- b)* **Consultation.** Proposals to develop or amend regulations or standards will, as now, be published in the Regulatory Agenda. In addition, organizations and associations of employees and employers affected by contemplated changes will be notified, to encourage input from regulatees. Where it is difficult to identify suitable employee representatives, the views of labour groups, etc., in the same industrial sector may be sought.

Note: Modern compliance techniques emphasize voluntary decision making and keep government intervention to a minimum. They encourage private participation in defining regulatory goals.

Few factors contribute as much to a sense that a rule is just as does the opportunity to provide input. People will support a regulation which they feel is an effective means of achieving the purpose for which it was designed, especially if it is perceived to be clear and feasible. A regulation is more readily followed if it reflects knowledge of and sensitivity to the circumstances of regulatees. Knowing the rationale of a regulation will generally facilitate compliance. Regulatees are more committed to a rule which they feel is at least partly their creation. All of these psychological factors can be maximized by involving regulatees in the development of standards and regulations.

A degree of flexibility in the method of achieving compliance, as with performance standards, conveys the regulator's concern and respect for the regulatee.

INFORMATION AND EDUCATION FOR EMPLOYERS AND EMPLOYEES

Most employers covered by the Canada Labour Code are willing, and intend, to meet their obligations under Part III. Comprehensive and accurate public information about the content and application of rules and standards is thus probably the most effective step in obtaining compliance.

The information program will give particular emphasis to the purpose of Part III, means of contacting the department, and new or revised standards.

Labour Canada already uses placards, pamphlets and audio-visual presentations at events which attract members of the affected public, such as exhibitions and business and labour conventions. It will explore a variety of economical means to make the delivery of information broader and more systematic.

Educational institutions will be encouraged to incorporate material on employment standards into their curriculums. Information sessions will be conducted at or conveniently close to federally regulated establishments. The department will facilitate or conduct seminars on new and/or complex aspects of Part III, such as equal pay for work of equal value. Unions will be encouraged to use portions of government educational grants for purposes relating to the objectives of Part III.

Note: Increasing regulatees' awareness of a rule, and of the rationale for it, will make compliance easier.

MONITORING

Private sector participation in monitoring compliance and non-compliance will be encouraged to involve those most interested in conditions of employment. Accordingly, Labour Canada's policy on monitoring will include the following elements:

- a) **Self-reporting.** Employers are responsible for reporting on their own compliance where they benefit from exceptions to

rules of general application. This includes overtime permits and deferred vacations.

Where an employer gives Labour Canada an assurance of voluntary compliance, he or she also undertakes to report when the corrective action has been completed.

- b)* **Third-party monitoring.** Complaints are an important source of information about non-compliance. Particularly in the important area of unjust dismissal, they are essential to an effective departmental response.

Labour Canada encourages employers and employees to create joint committees in the workplace to monitor, and to advise on, conditions of work. Where such committees exist, they can help implement new standards, for example in developing policies against sexual harassment.

- c)* **Spot checks.** Delegated monitoring, such as self-reporting and third-party monitoring, requires spot checking by LAOs. A statistically sound system for spot checking will be developed. For it to work properly, the details cannot be made public; nor will such checks be announced in advance.
- d)* **Inspections.** To permit LAOs to carry out inspections where they are most needed, while protecting private firms from unnecessary inspections, programmed inspections will be “tiered”. This means that workplaces will be grouped into categories based on their compliance record. Where LAOs have not had any contact with a firm, the compliance level in that industry sector generally will be used instead. The tiering system will also take into account the presence in the workplace of any third parties capable of monitoring compliance with Part III.

In each district, LAOs will attempt to make contact with new businesses as early as is practicable.

- e) **Priorities for interventions.** The highest priority will be given to responding to complaints of unjust dismissal. Where purely monetary questions are involved, the immediacy of response will depend upon the urgency of the case, the number of employees affected and the amounts at stake. Greater urgency will also usually be attached to situations in which employee interests are not protected by the presence of labour representatives in the workplace.

Note: Like most regulatory departments, Labour Canada exercises considerable discretion in the means it chooses to monitor compliance. Some departments use self-reporting systems — which may or may not be backed with adequate spot checking — in preference to direct inspection. Third-party monitoring is another means for reducing public expense.

An alternate approach, but one which is not well suited to Part III, is the delegation of the inspection function to officials inspecting the same enterprises for conformity with other laws, including provincial laws. Occasionally, this is done to good effect. More often, it leads to a dilution of the priorities of the department responsible for achieving the objective of the law.

Fairness requires that individuals in similar circumstances be treated similarly by the government, and those with important differences be treated differently. A tiering system, based on criteria regulatees can endorse, contributes to that distributive justice.

USE OF LAO STATUTORY POWERS UNDER PART III

Clear definitions of the powers of officials and an explicit policy on the use of these statutory powers make it easier both for officials to carry out their work consistently and for regulatees to know how they will be dealt with.

Section 63 confers on inspectors powers

- to enter;
- to question an employee apart from his or her employer;
- to inspect and copy records relating to employment standards;
- to require statements; and
- to administer oaths, where the person is willing to swear.

The person in charge of an establishment will be requested to furnish all reasonable assistance.

Most visits take place by consent. Where a visit is the first contact between the department and a given employer, the LAO may do more by way of introducing himself or herself and explaining the purpose of the visit.

In the rare case where entry is refused, the LAO will request that the pertinent records be brought to him or her, if all the information required is likely to be in documents. Where entry is essential, or where documents are not produced, the LAO will draw the attention of the person in charge to the obligation to assist, and to the LAO's right to enter. This ensures that the employer has every opportunity to

comply voluntarily with the obligation to furnish the LAO with needed information. It also provides a foundation for legal action, should that become necessary.

If, at this stage, the person in charge of the workplace should refuse to co-operate, the department will use its legal remedies to fulfill its statutory obligations. A notice to furnish information will be served, pursuant to s. 67 of the Act. A charge of failing to assist an inspector may also be laid, under subsec. 63(5).

RESPONSE TO NON-COMPLIANCE

LAOs have at their disposal certain responses to non-compliance, short of prosecution, which permit them to react proportionately to each situation. In the interests of consistency and predictability, these responses are described here.

Non-payment of wages or benefits

From examination of the records, and from discussions with the employer and affected employees, the LAO will seek to determine the amounts owing and will advise the employer. If the employer is willing to pay immediately, the matter can be settled at once.

Alternatively, employer and employee may agree, in writing, on the amount determined by the LAO. Such an agreement is binding under s. 65 of the Act, which requires payment within five days at the direction of the LAO.

In exceptional circumstances, the LAO may not require immediate payment of the agreed amount.

Failure to keep records

The inadequacy of records can hinder a determination of what (if anything) is owing. The LAO will tell the employer of the requirements of the law. He or she may suggest how those requirements can be incorporated into the employer's existing system of record keeping. The employer will be asked to set reasonable goals as to a time for having a system in place. This can be recorded in an assurance of voluntary compliance (AVC). The employer then notifies the LAO when compliance has been achieved. Such notifications will be subject to spot checking.

If an employer actually rebuffs the LAO's offer of counselling, the LAO will write to him or her soon after, setting out the record-keeping requirements of the law and the possible results of non-compliance as provided for in the law. This letter should request a reply that informs the department of the employer's plans to rectify the situation. If no reply is made within the stipulated time, another visit will be made. If proper records are not being kept, a prosecution will be undertaken.

Unjust Dismissal

Under Part III, Labour Canada can assist where

- the employee has been employed by that employer for 12 consecutive months;
- the employee is not covered by collective agreement;
- the employee has not been laid off for lack of work;
- no other procedure is provided for by law; and
- the complaint is made within 90 days.

The steps in an unjust dismissal investigation are set out in s. 61.5 of the Act. In summary, they are:

- a) The employee makes a complaint in writing to an LAO. Under the amended Act this will generally have to be done within 90 days.
- b) The LAO, or the employee, requests the employer to state in writing the reasons for dismissal. The employer has fifteen days in which to provide a statement.
- c) The LAO mediates the dispute. If the parties are unable to arrive at a settlement, even with the assistance of the LAO, and if the employee so requests in writing, the LAO will refer the dispute to the Minister.
- d) The Minister may, in his or her discretion, appoint an adjudicator.
- e) If the Minister decides to appoint an adjudicator, the adjudicator considers the arguments of the parties and renders a decision. In the event that the adjudicator rules in favour of the employee, the decision may include an order for reinstatement, compensation and/or other equitable remedy.
- f) The decision of the adjudicator can be filed in the Federal Court and is then enforceable as if it were a judgement of that Court.

Note: Some regulatory programs are strictly limited in the responses available to them. Labour Canada is relatively fortunate in having a number of measures provided for in the Code, and in having the latitude to create others. A modulated array of techniques permits compliance officials to respond appropriately to each situation they encounter.

It also makes it possible, in most cases, to avoid actual prosecution, which is costly and not particularly conducive to developing a well-motivated clientele.

The use of voluntary undertakings enhances the regulatee's commitment to, and sense of responsibility for, compliance. A response which takes into account the seriousness of the violation and the compliance history of the regulatee will be seen as fair. Consistency of treatment is also essential to fairness.

COURT ACTIONS

Where a breach of Part III is not corrected despite the efforts of the LAO, resort will be had either to civil process or to prosecution, as appropriate.

Civil process

Where an LAO has determined that an employee has been deprived of entitlements under the Part, and the employer is not correcting the situation, the LAO advises the employee on the use of civil process to pursue the matter.

The strategy for the use of civil suit by the employee will vary somewhat from province to province. In general, civil action is to be preferred where it can be pursued at little or no cost to the employee. However, the LAO may advise the employee to retain legal counsel. This could be necessary where the amount at stake exceeds Small Claims Court limits and the Attorney General of Canada advises against criminal prosecution.

Where the amount in dispute falls within the jurisdiction of the Small Claims Court in the province, the employee brings the action himself or herself. The LAO's role is to provide basic information on commencing the suit, and to give testimony at trial if summoned.

Prosecution

Criminal prosecution may be undertaken whenever a person, knowing what his or her legal obligations are, willfully contravenes a provision of the Part. Repeated violations are, of course, one indication that the contravention is willful.

- a) **Failure to pay wages/benefits.** Although prosecution is the last resort for collecting entitlements, it will be used whenever it is actually needed to secure payment, for example where an action in Small Claims Court will not provide adequate recovery.
- b) **Failure to keep records, to comply with notice to furnish information, or to assist LAO.** A charge will be laid when an employer has been duly notified of legal obligations and has failed to carry them out within a reasonable time, normally not to exceed 90 days.

Should any employer be unscrupulous enough as to resort to criminal actions, such as intimidation or fraud, to evade obligations under the Part, officials of Labour Canada would, naturally, notify the local police.

Note: Generally speaking, criminal prosecutions under regulatory statutes are rare. The responsible officials seem to consider that, in most cases, criminal prosecution is too cumbersome and too expensive to be efficient and is too great an imposition on the citizen

in relation to the breach which has been discovered. They are also deterred from initiating prosecutions because the conduct of the case leaves the hands of those responsible for implementing the policy objectives of a given statute once the file is referred for prosecution.

One of the greatest problems in compliance systems today is the disparity in prosecution practices, both geographically and between departments. This disparity gives an appearance of arbitrariness to official action and raises concerns with regard to s. 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Consistent enforcement practice enhances the public's respect for the program and, thus, motivates regulatees to comply.

apparence d'arbitraire et suscite des inquiétudes
relativement à l'article 15 de la Charte
canadienne des droits et libertés.

L'uniformité de l'application de la loi augmente
le respect du public pour le programme et, par
conséquent, encourage les personnes
réglementées à s'y conformer.

a) Le non-paiement de salaires ou de

prestations. Bien que les poursuites soient ordinairement le dernier moyen pour recouvrer les montants dus, on y aura recours chaque fois que cela sera nécessaire pour obtenir paiement, par exemple, lorsqu'une action devant une cour des petites créances ne permettra pas un recouvrement suffisant.

- b) L'absence de dossiers, le refus d'obtempérer à un avis de fournir des renseignements ou d'aider un AAT.** Une accusation sera portée lorsqu'un employeur, dûment informé de ses obligations légales, a omis de les remplir dans un délai raisonnable, normalement pas plus de quatre-vingt-dix jours.

S'il arrivait qu'un employeur soit dénué de scrupules au point d'avoir recours à des moyens criminels, comme l'intimidation ou la fraude, pour se soustraire aux obligations que lui impose la partie III, il va de soi que les responsables de Travail Canada en aviseraient le corps policier local.

Nota : De façon générale, les poursuites pénales en vertu de lois de nature réglementaire sont rares. Dans la plupart des cas, les responsables semblent penser que les poursuites pénales sont un mécanisme trop lourd et onéreux pour être efficace et, de plus, imposent à l'accusé un fardeau disproportionné à la violation constatée. Ils hésitent également à entamer des poursuites du fait que, une fois le dossier transmis au procureur, le suivi de l'affaire échappe à ceux qui sont chargés de faire réaliser les objectifs d'une loi donnée.

À l'heure actuelle, l'un des plus grands problèmes dans les systèmes de conformité est la disparité en matière de poursuites, tant entre les régions qu'entre les ministères. Cette disparité confère à l'action des autorités une

Lorsque, malgré les efforts de l'AAT, une contravention à la partie III n'est pas corrigée, on peut entamer des poursuites au civil ou au criminel, selon le cas.

Les poursuites au civil

Lorsque l'AAT a établi qu'un employé avait été privé de ses droits en vertu de la partie III et que l'employeur ne redresse pas la situation, l'AAT informe l'employé qu'il peut intentar une poursuite au civil pour donner suite à l'affaire.

La stratégie du recours aux tribunaux civils par un employé variera quelque peu d'une province à l'autre. En règle générale, une poursuite au civil est le moyen indiqué lorsqu'elle n'entraînera aucun ou que peu de frais pour l'employé. Toutefois, l'AAT pourra recommander à l'employé de retenir les services d'un avocat. Cela pourrait s'avérer nécessaire lorsque le montant en cause dépasse les compétences d'une cour des petites créances et que le procureur général du Canada déconseille une poursuite au pénal.

Si le montant en litige relève de la compétence d'une cour des petites créances dans la province, l'employé tente lui-même la poursuite. Le rôle de l'AAT consiste à donner des renseignements de base sur la façon d'entamer une poursuite et à témoigner au procès.

Les poursuites judiciaires

Des poursuites devant un tribunal pénal peuvent être intentées lorsqu'une personne qui est au fait de ses obligations légales contrevient délibérément à une disposition de la partie III. Les infractions répétées sont évidemment une indication que la contravention est délibérée.

l'AAT, et si l'employé le demande par écrit, l'AAT en référera au Ministre.

d) Le Ministre peut, à sa discrétion, nommer un arbitre.

e) Si le Ministre nomme un arbitre, celui-ci examine les arguments des parties et rend une décision. Lorsque l'arbitre se prononce en faveur de l'employé, la décision peut inclure une ordonnance de réintégration, de paiement d'une indemnité ou de toute autre mesure compensatoire équitable.

f) La décision de l'arbitre peut être déposée à la Cour fédérale, ce qui lui confère la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement émanant de cette cour.

Nota : Dans certains programmes de

réglementation, les moyens d'action sont très limités. La situation de Travail Canada est relativement heureuse, du fait que le Code prévoit un certain nombre de mesures et qu'il accorde une certaine latitude pour en créer d'autres. Une gamme modulée de mesures permet aux responsables de la conformité de réagir comme l'exige chaque situation qu'ils rencontrent. Il est également possible, dans la plupart des cas, d'éviter des actions en justice qui coûtent cher et qui ne sont pas particulièrement propices à la motivation de la clientèle.

Le recours à des promesses volontaires renforce l'engagement de l'établissement réglementé à se conformer, de même que son sens de responsabilité à cet égard. Les mesures prises à l'endroit de l'établissement réglementé paraîtront plus équitables si l'on tient compte de la gravité de l'infraction et des antécédents de l'intéressé en matière de conformité. L'uniformité du traitement est également un élément essentiel de l'équité.

Le congédiement injuste

informez le Ministère de ce qu'il entend faire pour redresser la situation. Si l'employeur ne donne aucune réponse dans le délai stipulé, l'AAT lui rendra de nouveau visite. Dans le cas où des dossiers ne sont pas tenus convenablement, des poursuites seront entamées.

En vertu de la partie III, Travail Canada peut intervenir dans les cas suivants :

- l'employé a été au service de cet employeur pendant douze mois consécutifs;
- l'employé n'est pas visé par une convention collective;
- l'employé n'a pas été mis à pied en raison d'un manque de travail;
- aucune autre procédure n'est prévue par la loi;
- la plainte a été déposée dans un délai de quatre-vingt-dix jours.

Les étapes d'une enquête portant sur un congédiement injuste sont exposées au paragraphe 61.5 de la loi. En voici un résumé.

- a) L'employé présente une plainte par écrit à un AAT. En vertu de la loi modifiée, il faut généralement qu'elle soit présentée dans les quatre-vingt-dix jours.

- b) L'AAT, ou l'employé, demande à l'employeur d'exposer par écrit les motifs du congédiement. L'employeur dispose de quinze jours pour produire une déclaration.

- c) L'inspecteur agit comme médiateur dans le différend. Si les parties ne peuvent en arriver à un règlement, même avec l'aide de

Le non-paiement de salaires ou de prestations

D'après l'examen des dossiers et des discussions avec l'employeur et les employés touchés, l'AAT cherchera à établir les montants dus et en informera l'employeur. Si l'employeur est disposé à payer immédiatement, la question pourra être réglée sur-le-champ.

Par ailleurs, l'employeur et les employés peuvent accepter, par écrit, le montant déterminé par l'AAT. Une telle entente est exécutoire en vertu de l'article 65 du Code, lequel prescrit que le paiement doit se faire dans les cinq jours qui suivent la consigne donnée par l'AAT à cet effet.

Dans des circonstances exceptionnelles, l'AAT ne pourra pas exiger le paiement immédiat du montant déterminé.

L'absence de dossiers

L'insuffisance des dossiers peut nuire au calcul des montants dus, si c'est le cas. L'AAT informera l'employeur des exigences de la loi. Il pourra lui proposer des moyens de concilier cette exigence avec le système existant de tenue de dossiers. Il demandera à l'employeur de se fixer des buts raisonnables pour ce qui est du délai de mise sur pied d'un système satisfaisant. Ce délai pourra alors être mentionné dans une promesse de conformité volontaire. Une fois la situation rectifiée, l'employeur communiquera un avis de conformité à l'AAT, lequel avis peut faire l'objet d'une vérification occasionnelle.

Lorsqu'un employeur rejette l'offre de conseil de l'AAT, ce dernier lui écrira peu après pour lui exposer les exigences de la loi en matière de tenue de dossiers et les sanctions prévues pour la non-conformité. Dans sa lettre, l'AAT demandera à l'employeur de lui répondre pour

La personne responsable d'un établissement est tenue de prêter toute aide raisonnable. La plupart des visites se font avec l'accord des intéressés. Lorsqu'une visite constitue le premier contact entre le Ministère et un employeur, l'AAT pourrait consacrer davantage de temps à se présenter et à expliquer l'objet de sa visite.

Dans les rares cas où l'accès est refusé, l'AAT demandera que tous les dossiers pertinents lui soient apportés, si tous les renseignements voulus sont susceptibles de s'y trouver. Lorsque l'accès est essentiel ou que les documents ne sont pas fournis, l'AAT appellera à la personne responsable qu'elle est tenue de l'aider et de lui donner accès. En procédant ainsi, on accorde à l'employeur toutes les chances voulues de se conformer volontairement à son obligation de fournir à l'AAT les renseignements nécessaires. De plus, on pose ainsi les bases d'une éventuelle poursuite en justice. Lorsque cette approche ne donne pas de résultat, on signifiera un avis de fournir des renseignements en conformité avec les dispositions de l'article 67 de la loi. On pourra également servir une assignation pour contravention au paragraphe 63(5).

LA RÉACTION À LA NON-CONFORMITÉ

Les AAT disposent de certaines mesures pour réagir en fonction des circonstances propres à chaque cas de non-conformité, mais sans aller jusqu'aux poursuites judiciaires. À des fins d'uniformité et de prévisibilité, voici quelles sont ces mesures.

on constate le plus souvent une dilution des priorités du ministère chargé d'assurer la réalisation des objectifs de la loi.

L'équité exige que le gouvernement traite les personnes dont la situation est semblable de la même façon et, inversement, qu'il traite différemment celles dont la situation est sensiblement différente. Un système d'étagement, fondé sur des critères que les intéressés peuvent entretenir, contribue à cette justice distributive.

L'UTILISATION DES POUVOIRS DES AAT EN VERTU DE LA PARTIE III

Des définitions claires des pouvoirs des fonctionnaires et une politique explicite concernant le recours aux pouvoirs statutaires aident, d'une part, les fonctionnaires à exercer leurs fonctions de manière uniforme et, d'autre part, le public visé à savoir de quelle manière il sera traité.

L'article 63 confère à l'inspecteur les pouvoirs suivants :

- pénétrer en tout lieu;
- interroger les employés hors de la présence de leur employeur;
- inspecter les dossiers ayant trait aux normes d'emploi et en faire des photocopies;
- exiger des déclarations;
- faire prêter serment dans le cas où la personne est disposée à le faire.

les établissements en fonction de leur conformité antérieure. En règle générale, s'il s'agit du premier contact d'un AAT avec une entreprise, on se fondera sur le degré de conformité du secteur auquel elle appartient. Le système d'étagement tiendra également compte de la présence, dans le milieu de travail, de tierces personnes capables de vérifier le degré de conformité avec la partie III.

Dans chaque district, les AAT tâcheront d'établir un contact avec les nouvelles entreprises le plus tôt possible.

e) Les priorités dans les interventions. On

accordera la priorité aux plaintes de congédiement injuste. Dans les cas où des questions purement pécuniaires sont en cause, la célérité de la réaction dépendra de l'urgence de la situation, du nombre d'employés touchés et des montants en jeu. On accordera aussi ordinairement un plus grand degré d'urgence aux cas où les intérêts des employés ne sont pas protégés par la présence de représentants syndicaux.

Nota : À l'instar de la plupart des ministères

chargés d'appliquer une réglementation, Travail Canada dispose d'une marge de manœuvre considérable au chapitre des moyens de contrôle de la conformité. Certains ministères ont recours à des systèmes de rapports volontaires, renforcés ou non par des vérifications ponctuelles, plutôt qu'aux inspections directes. Le contrôle par un tiers constitue un autre moyen de réduire les dépenses de fonds publics.

Une autre façon de procéder, laquelle ne se prête cependant pas bien à la partie III, est la délégation des pouvoirs d'inspection à des agents chargés d'inspecter les mêmes entreprises pour contrôler le degré de conformité à d'autres lois, dont les lois provinciales. À l'occasion, cela donne des résultats heureux. Toutefois,

pour ce qui est des permis d'heures supplémentaires de travail et des reports de congés annuels.

Lorsqu'un employeur donne à Travail Canada des promesses de conformité volontaire, il s'engage de ce fait à rendre compte des mesures correctives, une fois que ces dernières auront été prises.

b) Le contrôle par un tiers. Les plaintes constituent une source importante d'information sur les cas de non-conformité, particulièrement dans le domaine des congédiements injustes, où elles sont essentielles à l'efficacité de l'action du Ministère.

Travail Canada encourage les employeurs et les employés à créer des comités mixtes en vue de surveiller les conditions de travail et de jouer un rôle consultatif dans ce domaine. Là où de tels comités existent, ils peuvent aider à appliquer de nouvelles normes, par exemple, l'élaboration d'une politique contre le harcèlement sexuel.

c) Les vérifications occasionnelles. La

délégation de la vérification, par exemple dans les cas de rapports volontaires et du contrôle par un tiers, exige que les AAT effectuent des vérifications ponctuelles. On élaborera un système de vérification occasionnelle qui soit valable du point de vue statistique. Pour que ce système fonctionne bien, les détails n'en seront pas rendus publics, pas plus que les vérifications ne seront annoncées à l'avance.

d) Les inspections. Afin de permettre aux

AAT d'effectuer des inspections là où elles sont le plus utiles, tout en épargnant aux entreprises privées celles qui sont superflues, les inspections programmées seront « étagées ». Cela signifie qu'on classera

auxquelles participent les personnes intéressées, par exemple, des expositions et des congrès d'entreprises et de syndicats. Il examinera toute une gamme de moyens peu coûteux d'élargir et de systématiser la diffusion de l'information. On incitera les écoles secondaires, les collèges d'enseignement fédéral et les universités à inclure dans leurs programmes d'études du matériel sur les normes d'emploi. Des séances d'information seront tenues dans des établissements qui relèvent de la compétence fédérale ou à proximité de ceux-ci. Le Ministère facilitera la tenue de colloques sur les aspects nouveaux ou complexes de la partie III, par exemple, sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur, ou organisera de tels colloques. On incitera les syndicats à consacrer une partie de leurs subventions de formation à des fins reliées aux objectifs de la partie III.

Nota : Mieux sensibiliser les personnes réglementées à une règle et à sa raison d'être facilitera la conformité.

LA SURVEILLANCE

On favorisera la participation du secteur privé à la surveillance de la conformité et de la non-conformité, en faisant appel à ceux que les conditions d'emploi intéressent davantage. En conséquence, la politique de Travail Canada en matière de surveillance portera, entre autres choses, sur les facteurs suivants :

a) **Les rapports volontaires.** Il incombe aux employeurs de présenter des rapports concernant leur propre conformité dans les cas où ils bénéficient d'exemptions aux règles d'application générale, y compris

sont assujetties. Connaître la raison d'être d'un règlement incite généralement les intéressés à s'y conformer. Ils se sentent davantage liés par une règle s'ils estiment en être en partie l'auteur. Il est possible d'optimiser tous ces facteurs psychologiques en faisant participer les personnes réglementées à l'élaboration des normes et règlements.

Laisser une marge de manœuvre dans la méthode de réalisation de la conformité, telles les normes de performance, témoigne de l'intérêt et du respect de l'organisme chargé de la réglementation envers les établissements réglementés.

L'INFORMATION ET LA FORMATION DES EMPLOYEURS ET DES EMPLOYÉS

La plupart des employeurs visés par le Code canadien du travail sont disposés à remplir leurs obligations en vertu de la partie III et ont l'intention de s'y conformer. Ainsi, la méthode la plus efficace pour atteindre la conformité est probablement de fournir un programme exhaustif et exact d'information publique sur le contenu et l'application des règles et des normes.

Le programme d'information mettra l'accent particulièrement sur la raison d'être de la partie III, sur les moyens de communiquer avec le Ministère et sur les normes, nouvelles ou modifiées.

Travail Canada a déjà recours à des affiches, des brochures et des présentations audiovisuelles qu'il utilise à l'occasion de manifestations

l'élaboration de normes et d'insister sur la prise de décisions volontaire. Voici les grandes lignes directrices que doit suivre Travail Canada dans l'élaboration de normes minimales d'emploi.

- a) **Les sources.** La principale méthode restera l'élaboration de normes au sein du Ministère, laquelle se greffe à la consultation par l'intermédiaire de l'état des projets de réglementation. On continuera de recourir, le cas échéant, à des commissions d'enquête. On invitera les réglementés à proposer des normes propres à certains secteurs.

- b) **La consultation.** On continuera de publier des propositions en vue d'élaborer ou de modifier des règlements ou des normes dans l'état des projets de réglementation. En outre, les organisations d'employeurs et de travailleurs touchés par les changements envisagés en seront informées, afin de favoriser l'apport des réglementés. Lorsqu'il est difficile de trouver des représentants adéquats, pour fins de consultation, on pourra faire appel aux points de vue d'organisations de travailleurs dans des secteurs connexes.

Nota : Les techniques modernes de conformité insistent sur la prise de décisions volontaire et maintiennent l'intervention gouvernementale au minimum. Elles préconisent la participation du secteur privé à la définition des buts de la réglementation.

Peu de facteurs contribuent autant au sentiment qu'une règle est juste que la possibilité de contribuer à son élaboration. Les gens appuieront un règlement s'ils estiment qu'il constitue un moyen efficace d'atteindre le but pour lequel il a été conçu, surtout si ce but leur semble clair et réalisable. Un règlement est suivi plus facilement s'il reflète une connaissance et un respect de la situation des personnes qui y

Afin de contribuer à un climat favorable à la conformité, Travail Canada a pour politique de faire participer les parties intéressées à

L'ÉLABORATION DE NORMES ET DE RÉGLEMENTS

Nota : Même si les situations propres aux établissements réglementés offrent toute une variété d'occasions de promouvoir la conformité, certains programmes réglementaires sont très limités par les lois qui les régissent quant aux techniques qu'ils peuvent utiliser. Dans d'autres programmes, la législation manifeste un manque d'imagination et ne prévoit qu'une seule réponse, le plus souvent la poursuite en justice, sans écarter véritablement les récompenses et les sanctions officielles. Celles-ci varient selon l'ingéniosité des agents qui les appliquent.

De l'avis du public touché, il semble que ces mesures officielles procèdent d'une discrétion qui tient de l'invisible. La disparité dans leur mise en application est contraire à l'équité.

Un jeu modulé de techniques de conformité permet aux responsables de réagir de façon équilibrée et appropriée à chaque situation qui se présente. Faire connaître ces techniques permet au public de savoir à quoi s'attendre et, de nouveau, renforce l'impression d'équité.

Chaque étape du processus de réglementation, depuis l'établissement d'une politique législative et la rédaction des normes, jusqu'aux enquêtes et aux poursuites, en passant par l'information du public et les activités de surveillance, fournit des occasions de créer un climat propice à la conformité.

l) L'arbitrage des plaintes de congédiement injuste, par un arbitre.

Outre les méthodes susmentionnées, Travail Canada aura recours aux suivantes en vue de favoriser un climat propice à la conformité.

j) Les normes élaborées par les établissements

réglementés. Lorsqu'une nouvelle situation, qui n'est pas suffisamment régie par la réglementation en vigueur, survient dans une industrie donnée, il peut être très utile que l'industrie propose elle-même des normes pertinentes. En procédant ainsi, on peut épargner des fonds publics et élaborer des règles qui répondent mieux aux besoins du secteur concerné. Il pourrait s'agir d'une proposition syndicale, patronale ou mixte. Avant l'entrée en vigueur d'une norme mise au point par les premiers intéressés, il incomberait au Ministère de consulter les représentants des employés et des employeurs. Dans le cas où la consultation confirmerait son utilité, la norme pourrait être intégrée à la réglementation et acquérir ainsi force de loi.

k) Autres mécanismes de contrôle. Les

employeurs et les employés peuvent, de leur propre initiative, établir des systèmes, tels des comités mixtes, en vue de surveiller les conditions en milieu de travail.

l) Les promesses de conformité volontaire

(PCV). Lorsque les circonstances s'y prêtent, les AAT peuvent accepter les assurances que donne un employeur de corriger volontairement une situation de non-conformité. À condition que cet engagement soit rempli sans délai, aucune mesure coercitive ne sera prise contre l'employeur. Les PCV doivent être soumises par écrit et inclure une description détaillée et un calendrier des mesures à prendre.

des heures, les cessations d'emploi collectives et les reports de congés annuels.

- d) **Le contrôle par un tiers.** Par le passé, cette activité prenait surtout la forme de plaintes et d'enquêtes. La participation accrue du secteur privé à la surveillance de la conformité peut augmenter l'efficacité et réduire les dépenses. On peut confier la responsabilité du contrôle à certaines personnes en raison de leurs compétences spéciales ou parce qu'elles sont elles-mêmes directement touchées par la conformité, ou encore, pour ces deux raisons à la fois. Dans le domaine des normes du travail, la conformité intéresse avant tout les travailleurs.

- e) **Des permis et des autorisations** sont accordés exceptionnellement à des employeurs pour leur permettre de déroger temporairement à certaines prescriptions légales. Les intérêts des employés sont protégés par les dispositions du permis, dont le respect fait l'objet d'une vérification.
- f) **Des conseils** en matière de normes d'emploi sont offerts sur demande ou à l'initiative de l'agent des affaires du travail.

- g) **Les inspections programmées.** Les AAT* font des visites de routine dans les établissements assujettis au Code canadien du travail afin de vérifier le degré de conformité avec les exigences de la partie III.

- h) **La médiation des plaintes de congédiement injuste,** par les AAT.

*L'expression AAT dans la présente publication se réfère aux agents des affaires du travail.

Lorsque la surveillance des personnes touchées par la réglementation et la première mesure prise en cas de non-conformité incombent à plus d'une unité de conformité, l'application uniforme de la loi dépend avant tout d'une approche commune. L'uniformité est l'ingrédient essentiel de l'équité, réelle ou perçue, qui engendre à son tour l'esprit de coopération des établissements réglementés.

LES TECHNIQUES DE CONFORMITÉ

Les employeurs, les travailleurs et les fonctionnaires de Travail Canada participent, au moyen de toute une gamme de techniques, à la mise en œuvre de normes minimales d'emploi. Ces techniques visent principalement à favoriser à faciliter ou à contrôler la conformité. Elles comprennent entre autres :

a) La consultation sur les normes d'emploi.

Le Ministère sollicite l'apport de personnes éclairées et intéressées aux fins d'élaborer des normes adéquates du point de vue social et réalisables du point de vue économique; cela se fait, par exemple, par l'intermédiaire de l'état des projets de réglementation publié par le Bureau de la réforme de la réglementation, Conseil du Trésor, Canada.

b) L'information. Travail Canada informe les employés et les employeurs du contenu et des modalités d'application des règles et des normes.

c) Les rapports volontaires concernant,

par exemple, le dépassement de la durée normale du travail, le calcul de la moyenne

b) offrira aux parties intéressées des occasions de participer à l'élaboration de règlements et de normes;

c) encouragera les personnes touchées à participer à la surveillance de la conformité et de la non-conformité;

d) appliquera toute une gamme de techniques visant à faciliter et à promouvoir la conformité;

e) cerner les cas de non-conformité;

f) dans les cas où la non-conformité aura été détectée, fournira les moyens d'y remédier en fonction des circonstances en donnant tous les renseignements voulus sur les obligations légales et en proposant des moyens pratiques de les remplir;

g) dans les cas où on ne remédie pas volontairement à la non-conformité,

- aidera les employés à recouvrer leur dû par le recours aux tribunaux civils en fournissant des conseils et éventuellement des preuves,

- ou intentera des poursuites dans les cas où le recours à titre privé ne permet pas d'obtenir satisfaction.

Nota : Bien que certains services de conformité estiment que leur rôle consiste à exercer des pouvoirs coercitifs, à savoir mener des enquêtes et poursuivre les contrevenants présumés, beaucoup plus nombreux sont ceux qui préfèrent inciter à la conformité et rectifier la non-conformité. Travail Canada s'inscrit donc dans le courant dominant de la réglementation au Canada, selon lequel les poursuites judiciaires sont une mesure de dernier ressort à n'utiliser qu'en cas d'infraction grave et apparemment délibérée.

La raison d'être de la partie III sera largement diffusée, de telle sorte que les fonctionnaires et le grand public comprendront de la même manière les fondements de la politique de conformité.

Nota : Les unités de conformité interrogées dans le cadre du projet sur l'observance ont souligné combien il était souhaitable qu'un énoncé de la raison d'être figure dans le texte même de la loi, à défaut de quoi des difficultés se posent aux autorités dans l'allocation de ressources humaines et financières restreintes et des malentendus surgissent entre ceux qui appliquent la réglementation et ceux qui y sont assujettis. Lorsque la raison d'être n'est pas énoncée dans la loi, comme c'est le cas pour la partie III, le Ministère peut toujours définir et publier son mandat légal, permettant ainsi aux deux parties d'assurer plus facilement la conformité.

L'ORIENTATION DE LA POLITIQUE DE CONFORMITÉ

La politique de conformité a un double but.

Premièrement, encourager les employeurs à établir des conditions d'emploi qui respectent les normes de la partie III.

Deuxièmement, redresser les situations où des employés n'ont pas reçu un traitement conforme à la partie III.

À cette fin, le Ministère

a) cherchera à informer les personnes touchées de leurs obligations et des moyens de les remplir;

La politique sera rendue publique, de telle sorte que les employeurs et les employés sauront à quoi s'attendre de la part de Travail Canada en matière de pratiques de conformité.

Les objectifs de la politique de conformité sont les suivants :

a) la mise en oeuvre d'activités de conformité plus équitables, plus efficaces et plus économiques;

b) l'exercice ouvert et structuré du pouvoir discrétionnaire des responsables de Travail Canada;

c) l'application uniforme d'une politique nationale.

L'OBJET DE LA PARTIE III

La partie III ne stipule pas expressément son objet, mais la politique de conformité du

Ministère repose sur le point de vue selon lequel la partie III a pour objet de garantir des normes minimales d'emploi pour les employés d'établissements de compétence fédérale.

Ces normes établissent les conditions de travail auxquelles chaque employé a droit pour ce qui est, par exemple, du salaire minimum, des heures de travail, de la protection contre le harcèlement sexuel, des jours fériés et autres congés et ainsi de suite. Il va de soi que la plupart des employés qui relèvent de la compétence fédérale ont droit, aux termes de leur contrat d'emploi, à des conditions plus favorables que le minimum légal. La partie III prévoit également des mécanismes garantissant aux employés qu'ils obtiendront ce que leur accorde la loi.

Le présent document vise à orienter les activités de conformité en vertu de la partie III du Code canadien du travail. Par conséquent, cette politique réunit toutes les mesures auxqueltes a recours Travail Canada pour inciter les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale à agir conformément à la partie III. La politique s'appliquera à toutes les activités de Travail Canada, à l'administration centrale, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de district.

L'objet de la politique de conformité

La présente politique est fondée sur l'expérience du personnel de Travail Canada, tant dans les régions qu'à l'administration centrale, et sur les idées qui ont actuellement cours au chapitre de l'amélioration, pour tous les intéressés, des moyens de promouvoir la conformité avec la loi.

Les notes qui figurent dans la présente publication établissent un rapprochement entre les activités de conformité de Travail Canada et les conclusions du projet sur l'observance des lois fédérales dans les domaines comme la psychologie de la conformité et l'utilisation des techniques modernes de conformité.

Les constatations qui se sont dégagées du projet fédéral ont été communiquées à Travail Canada dès le début des activités du projet. Des représentants du ministère de la Justice ont rempli le rôle de conseillers dans l'élaboration de la présente politique de conformité de Travail Canada.

- d) une étude des aspects psychologiques de la conformité;
- e) la mise au point de techniques d'évaluation des systèmes de conformité.

s'agissait de mettre au point un plan de travail en vue d'améliorer la qualité des services offerts au public dans le cadre des programmes de conformité. De toute évidence, la qualité des services est déterminée par l'équité avec laquelle les personnes réglementées sont traitées, par l'efficacité avec laquelle ces programmes favorisent la conformité et par l'économie de ressources qui sont consacrées à cette fin.

Entre autres choses, l'étude comprenait une enquête auprès de 22 services de conformité dans 14 ministères et organismes dont Travail Canada.

L'étude a confirmé qu'il existe des problèmes de taille, communs aux divers systèmes fédéraux de conformité. Il y a des disparités injustes dans l'application des mesures de conformité au sein des ministères et d'un ministère à l'autre. Il arrive souvent que la procédure accorde peu de protection aux personnes touchées par la réglementation quand elles ont affaire aux agents de conformité. Un plan de travail a été élaboré afin de régler ces problèmes de façon systématique.

Le plan de travail du projet sur l'observance des lois fédérales comprend :

- a) des études pilotes sur les systèmes établis en vue d'assurer la conformité avec cinq lois actuellement en vigueur, dont le Code canadien du travail (partie III);
- b) l'examen et la mise au point de procédures applicables aux infractions aux lois fédérales;
- c) des études sur l'utilité d'appliquer certaines méthodes modernes de conformité, par exemple, l'auto-attestation et les normes de performance;

La conformité avec les lois fédérales

Depuis toujours, la loi sert à inciter le citoyen à agir conformément à la politique du gouvernement. Fondée sur le droit pénal, les méthodes traditionnelles réprimaient certaines pratiques abusives au moyen de sanctions pénales. À mesure que les activités de réglementation se sont multipliées, il y a eu davantage de sanctions de cette nature, visant certains aspects d'activités par ailleurs licites. Or, la méthode répressive ne convient plus aux programmes modernes de réglementation.

La mise en application d'un loi de nature réglementaire comme la partie III du Code canadien du travail appartient en réalité à ceux qui font l'objet de la réglementation : seuls les employeurs et les employés peuvent mettre en pratique les normes du travail. Le rôle du gouvernement est

- de favoriser la conformité;
- de faciliter la conformité;
- de contrôler le degré de conformité;
- de réagir en cas de non-conformité.

La coercition, c'est-à-dire les enquêtes et les poursuites judiciaires, n'est qu'une méthode appartenant à la dernière catégorie. Une politique de conformité qui se veut moderne doit accorder l'importance voulue à toute une gamme de méthodes de conformité.

Le projet sur l'observance des lois fédérales

Entre septembre 1982 et février 1983, le gouvernement a effectué une étude préliminaire, coordonnée par le ministère de la Justice, portant sur le droit et la pratique en matière de conformité avec les lois fédérales au Canada. Il

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
L'objet de la partie III	4
L'orientation de la politique de conformité ..	5
Les techniques de conformité	7
L'élaboration de normes et de règlements ..	10
L'information et la formation des employeurs et des employés	12
La surveillance	13
L'utilisation des pouvoirs des AAT en vertu de la partie III	16
La réaction à la non-conformité	17
Les actions en justice	21

Publié en vertu de l'autorisation
du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

On peut obtenir des exemplaires de cette publication
en s'adressant au
Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0J2

N° de cat. de Travail Canada : L25-0058/86B

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986
N° de cat. L31-67/1986
ISBN 0-662-54613-X

Imprimé au Canada

**La politique de conformité
au Code canadien du
travail, partie III**

**La politique de conformité
au Code canadien du
travail, partie III**





Labour
Canada

Travail
Canada

Government
Public


CA1

L
- 1986

C14 pt.4

Canada Labour Code, Part IV Compliance Policy

Canada Labour Code, Part IV Compliance Policy



Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Available from:
Labour Canada
Publications Distribution Centre
Ottawa, Ontario K1A 0J2

Labour Canada Catalogue Number: L25-0048/86B

©Minister of Supply and Services Canada 1986
Cat. No. L31-68/1986
ISBN 0-662-54614-8

Printed in Canada

TABLE OF CONTENTS

Introduction	1
Purpose of Part IV	4
Orientation of the Compliance Policy	5
Compliance Techniques	6
Safety and Health Committees and Representatives	11
Development of Standards and Regulations	14
Information and Education for Employers and Employees	16
Control of Compliance Activity	17
Monitoring	18
Use of Safety Officer's Statutory Powers ...	21
Response to Non-Compliance	22
Court Actions	25

INTRODUCTION

Compliance with Federal Statutes

The law has always been used to influence citizens to act consistently with government policy. Traditional approaches have been based on the criminal law, prohibiting, with penal consequences, certain undesirable practices. As regulatory activity has increased, more criminal prohibitions have been attached to aspects of otherwise lawful activity. Such an adversarial approach is no longer deemed to be appropriate to modern regulatory programs.

The implementation of a regulatory statute like Part IV of the Canada Labour Code is really in the hands of the regulated: only employers and employees can prevent accidents and injury to health at work. The government's role is to:

- encourage compliance;
- facilitate compliance;
- monitor compliance and non-compliance; and
- respond to non-compliance.

Enforcement, that is investigation and prosecution of suspected offences, is just one technique in the last category. A modern compliance policy must give proper emphasis to a full range of compliance techniques.

The Federal Statutes Compliance Project

Between September 1982 and February 1983, the government conducted a preliminary study, co-ordinated by the Department of Justice, of the law and practice of compliance federally in Canada. The object was to develop a work plan to enhance the quality of service to the public in compliance programs. The quality of service is, of course, measured by the **fairness** with

which individual regulatees are treated, the **effectiveness** with which such programs promote compliance, and the **economy** with which resources are used for that purpose.

The study included, among other tasks, a survey of 22 compliance units in 14 departments and agencies.

The study confirmed the existence of significant common problems in federal compliance systems. There is unfair disparity in the application of compliance measures between and within departments. Regulatees often receive little procedural protection in their dealings with compliance officers. A work plan was developed to address these problems systematically.

The work plan of the Federal Statutes Compliance Project involves:

- a) pilot studies on the compliance systems under five existing statutes, including the Canada Labour Code;
- b) consideration and development of procedures for dealing with federal infractions;
- c) studies on the applicability of certain modern compliance techniques, such as self-certification and performance standards;
- d) a study on compliance psychology; and
- e) development of evaluation techniques for compliance systems.

The federal project findings have been put at the disposal of certain federal occupational safety and health authorities to be considered in the revision of their compliance programs. Officials of the Department of Justice also acted as consultants in the development of the Compliance Policy.

The notes in this edition relate the areas of compliance work to the findings of the Compliance Project on such matters as compliance psychology and the use of modern compliance techniques.

The policy is based on the experience of field and headquarters staff of Labour Canada in consultation with officers of Transport Canada, the Canadian Transport Commission, and the Canada Oil and Gas Lands Administration. The policy also attempts to use current ideas on improving, for all concerned, means of promoting compliance with the law.

Purpose of the Compliance Policy

The purpose of this brochure is to guide compliance activities under the amended Part IV of the Canada Labour Code. Accordingly, the compliance policy brings together all the measures employed by federal occupational safety and health authorities* to influence employers and employees within the federal jurisdiction to act consistently with the purpose of Part IV.

The policy will apply to headquarters, regional, and district occupational safety and health officials. It will be published to ensure that employers and employees know what to expect from the compliance practices associated with Part IV of the Canada Labour Code.

The objectives of the compliance policy are:

- a) fairer, more effective and less costly compliance activities;

*The expressions "federal occupational safety and health authorities", "federal occupational safety and health officials", "government", "government officials", and "federal officers" in this brochure mean Labour Canada officials or the other officials appointed as safety officers by the Minister of Labour to administer Part IV of the Canada Labour Code.

- b) structured discretion exercised openly by federal officials; and
- c) a national policy, to be applied consistently across the country.

PURPOSE OF PART IV

Part IV of the Canada Labour Code now contains an explicit policy purpose, to give direction both to the public and to government officials.

The purpose is stated in section 79(1):

“to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this Part applies”.

The purpose will be widely publicized, so that officials and the public will have a shared understanding of the policy foundation for compliance.

Note: The compliance units surveyed emphasized the desirability of having a clear statement of purpose embodied in the statute itself. The absence of a clear purpose causes difficulty for the government in allocating scarce human and financial resources, and creates misunderstanding between regulator and regulatee.

ORIENTATION OF THE COMPLIANCE POLICY

In keeping with the purpose of Part IV, the primary aim is prevention. The means used within the policy to achieve prevention are predicated on the assumption that the majority of establishments in the federal jurisdiction are voluntarily in compliance with the Part, and that they are willing and intend to meet their safety and health obligations. The policy is also designed to deal effectively with instances of non-compliance.

Federal officials will accordingly:

- a) seek to inform those affected of their obligations;
- b) provide opportunities for interested parties to participate in the development of regulations and standards;
- c) involve employers and employees in monitoring, e.g., through safety and health committees;
- d) apply various techniques to facilitate and promote compliance;
- e) identify instances of non-compliance;
- f) where non-compliance is detected, provide opportunities for correction suited to the situation by securing an “assurance of voluntary compliance” or issuing a “direction”;
- g) apply for injunctions in urgent situations of serious risk; and
- h) prosecute non-compliance.

Note: While some compliance units see their role as enforcers, investigating and prosecuting suspected offences, by far the more common orientation is toward encouraging compliance and correcting non-compliance. This latter approach better reflects the mainstream of Canadian regulatory practice. Prosecution is a sanction of last resort against serious and apparently willful offences.

Where monitoring of regulatees and initial response to non-compliance is the responsibility of more than one compliance unit, a common orientation is the keystone of consistent application of the law. Consistency is essential to fairness, real and perceived, which in turn enhances the willingness of regulatees to co-operate.

COMPLIANCE TECHNIQUES

Employers and employees and federal officials participate in the implementation of occupational safety and health requirements through a range of techniques. These are intended chiefly to encourage, facilitate and/or monitor compliance and include the following:

- a)* **Consultation on regulations.** Where standards are developed within the federal government, they are publicized before adoption, for example in the Regulatory Agenda, and comment by affected parties is invited. Organizations such as the Railways Advisory Board and the Marine Safety Advisory Council are also involved in the consultative process.
- b)* **Public information** on the content and application of rules and standards is

provided by federal occupational safety and health officials.

- c) **Safety audits conducted by industry.** Labour Canada encourages, and publishes a guide for, the evaluation of accident prevention programs and the assessment of environmental safety and health conditions.
- d) **Permits and exemptions.** Permits are issued to road transport businesses for temporary deviations from motor vehicle operators regulations. Adherence to the terms of the permit is monitored to ensure employee safety. The permit holder reports on its use.

The Minister of Labour can exempt a workplace from the statutory procedure for the right to refuse to work where the parties have created their own system which is as good as or better than that provided by Part IV of the Code.

The Minister of Labour may also exempt a workplace from the requirement to establish a safety and health committee under certain conditions as specified in subsec. 92.(3) and subsec. 92.(4).

- e) **Counselling.** Safety officers advise on matters affecting safety and health and on means of compliance.
- f) **Safety audits conducted by federal occupational safety and health officers.** Safety officers conduct, on their own initiative, comprehensive evaluations of safety programs in workplaces.
- g) **Inspections.** Safety officers routinely visit workplaces subject to the Canada Labour Code to monitor compliance with the requirements of Part IV.

- h)* **Right to refuse to work.** When an employee exercises the right to refuse to work in a situation of danger (subsec. 85(1)) and the employer and employee are unable to come to a mutually satisfactory resolution of the problem, it is the task of the safety officer to investigate, reach a decision as to whether there is a danger and, if necessary, issue a direction.
- i)* **Complaints.** Safety and health committees and representatives respond to employee complaints. Where the employee chooses to involve government officials, safety officers investigate complaints that a workplace is not in compliance with Part IV.
- j)* **Accident investigations.** Employers investigate and record accidents. They report to Labour Canada on their investigations into lost-time injuries, as well as reporting annually on all injuries. Safety and health committees and representatives can help to ensure effective investigation and sound record keeping. Taking into account the seriousness of the accident and the information available from other sources, safety officers may also investigate accidents with a view to preventing their recurrence.
- k)* **Directions.** Safety officers issue directions to employers and employees to require that hazards be remedied. The appropriate use and significance of directions is discussed in the section on Response to Non-Compliance.

In addition to these, government officials will be applying the following techniques, with the aim of promoting a climate favourable to compliance.

- l)* **Rules developed by regulatees.** Regulated businesses, industry associations, and private independent organizations will

increasingly be invited either to develop or to participate with labour in the development of safety and health requirements. After the validity of such requirements is confirmed through consultation with employees or their representatives and other affected parties, they may be incorporated into law.

- m)* **Performance standards** prescribe the outcome to be achieved and permit affected businesses to reach the standard by whatever effective means they find to be best suited to their operations.
- n)* **“Self-certification”** and **“third-party monitoring”** place the responsibility for inspecting equipment or monitoring operations or for certifying inspections or records on the regulatees themselves or on independent third parties. Federal occupational safety and health officials will design and maintain an effective system of spot checks. These techniques can then significantly reduce the cost and inconvenience of inspections for both industry and government without sacrificing the quality of safety regulation. For example, some of the monitoring of the safety of elevating devices and of boilers and pressure vessels is now carried out by third parties. The Dangerous Substances Regulations call for self-certification with respect to airborne contaminants.
- o)* **Tiering** consists of tailoring reporting requirements and inspection levels according to the risks to safety and health inherent in an industry, or according to the compliance records of individual businesses. Accident reporting requirements are already tiered, according to the seriousness of the accident, and the Code’s requirements for safety and health committees and representatives are tiered according to the number of employees in the workplace.

- p)* **Government-Approved Internal Auditing Programs (GIAPs).** Regulated firms will be encouraged to establish or expand existing management information systems to inspect, analyse and evaluate the firms' performance with respect to Part IV requirements and corporate policies and objectives.

These management information programs will consist of clearly defined policies, procedures, monitoring devices, record-keeping and information systems, and those mechanisms for corrective measures that the company needs in order to attain and maintain compliance.

It is anticipated that businesses taking advantage of the GIAPs will build into them a significant role for the safety and health committees or safety and health representatives required by Part IV.

- q)* **Assurances of Voluntary Compliance (AVCs).** An AVC is a formal, written assurance by the person in charge of a workplace that a contravention of Part IV will be corrected. It is accepted in situations which do not, under this policy, call for a direction.

Note: While the circumstances of regulatees offer a variety of opportunities to promote compliance, some regulatory programs are strictly limited, by the laws under which they operate, in the techniques they can use. In other programs, the legislation is unimaginative and provides for only one response, usually prosecution, but does not actually preclude the application of unofficial rewards and sanctions. These will vary according to the inventiveness of officials.

Such unofficial measures tend to be applied according to a discretion which is, from the

point of view of the affected public, invisible. They are applied with a disparity which is inimical to fairness.

A modulated array of compliance techniques permits officials to respond proportionately and appropriately to each situation they face. Publicizing those techniques allows the public to know what to expect and, again, enhances the perception of fairness.

Every step of the regulatory process, from the establishment of a legislative policy and the development of standards through public information and monitoring to investigation and prosecution, provides opportunities to create a climate favourable to compliance.

SAFETY AND HEALTH COMMITTEES AND REPRESENTATIVES

The amended Part IV requires the establishment of safety and health committees or the appointment of safety and health representatives. These requirements may be summarized as follows.

As a general rule, safety and health committees serve work establishments of twenty or more employees, and safety and health representatives serve work establishments of five to 19 employees, or where safety and health committees are not required by law.

The safety and health committee (SHC) is a joint committee. Through it, management and employee representatives work together to identify job-related safety and health problems

and to make recommendations regarding solutions.

The safety and health representative (SHR) serves the same purpose as the committee.

The SHCs and SHRs will thus involve those most interested in promoting and maintaining safety and health.

Powers and functions

SHCs and SHRs have a number of powers and functions in common. That is, they both:

- a)* receive, consider, and act quickly on complaints relating to the safety and health of the employees they represent;
- b)* participate in safety and health inquiries and investigations at the work establishment (the participation may include consultation with safety and health professionals or technical advisers);
- c)* monitor programs, measures, and procedures related to the safety and health of employees;
- d)* ensure that adequate records are kept on work accidents, injuries, and health hazards, and regularly examine the resulting data;
- e)* request from the employer the information they need to identify existing or potential hazards in the work establishment;
- f)* have full access to all government and employer reports relating to the safety and health of the employees they represent; and
- g)* co-operate with federal safety officers.

The committees, however, have functions and powers additional to those they have in common with representatives. Thus, SHCs also:

- h)* maintain records pertaining to the disposition of complaints they receive;
- i)* co-operate with any occupational health service of the work establishment;
- j)* establish and promote safety and health programs for employee education; and
- k)* develop, establish, and maintain programs, measures, and procedures for the preservation and improvement of employee safety and health.

Safety and health committees and representatives provide a mechanism for employers and employees to discharge their responsibilities under Part IV. They have a pivotal role in enhancing safety and health while reducing direct government intervention in the workplace.

The compliance activities of occupational safety and health officials will focus especially on promoting the establishment of SHCs and the appointment of SHRs and on monitoring their operation. Workplace visits will emphasize the role of the committee or of the representative, with the safety officer using his or her occupational safety and health expertise to help them detect and prevent hazards. As the SHCs and SHRs become increasingly effective in developing prevention programs and in monitoring safety and health, programmed inspections will become more selective, focussing on the higher risk industries as well as on sectors where there is a lower rate of compliance.

Note: The committees and representatives can contribute to a sense of direct responsibility,

on the part of those in the workplace, for occupational safety and health, which in turn contributes to a desire to comply. They also promote effectiveness and economy, by involving those in the workplace who are affected by compliance and non-compliance, and by reducing the necessity for direct government involvement. Effective committees and representatives can also reduce the cost to business of time lost during inspections.

DEVELOPMENT OF STANDARDS AND REGULATIONS

To contribute to a climate favourable to compliance, it is government's policy to involve affected industry sectors, companies and unions in the development of standards, and to emphasize voluntary decision making. The following represent the primary guidelines to be followed by federal officials in the formulation of occupational safety and health rules.

- a) **Performance standards** will be used where they permit safety and health to be protected more efficiently. Performance standards set out the end to be achieved and leave the means to the discretion of individual businesses, whereas "design" standards prescribe the exact means to be used. Thus, for example, under the revised Canada Materials Handling Regulations, an employer is still responsible for ensuring that a forklift operator is trained and competent; but the employer no longer has a specific obligation to prevent the operator from starting the motor before the brake is set and the clutch is disengaged.
- b) **Sources.** Government, business and labour task forces will be important sources of

regulations and standards. Standards committees, similar to those of the Canadian Standards Association, will continue to be used as appropriate.

- c) **Consultation.** Proposals to develop or amend regulations or standards are published in the Regulatory Agenda. In addition, specific companies, trade unions or others directly affected by contemplated changes will be notified, and advice from regulatees will be encouraged.
- d) **Language.** The government's objective is over time to phase out referencing of standards which are not available in both official languages.

Note: Modern compliance techniques emphasize voluntary decision making and keep government intervention to a minimum. They encourage private participation in defining regulatory goals.

Few factors contribute as much to a sense that a rule is just as does the opportunity for all affected to provide input. People will support a regulation which they feel is an effective means of achieving the purpose for which it was designed, especially if it is perceived to be clear and feasible. A regulation is more readily followed if it reflects knowledge of and sensitivity to the circumstances of regulatees. Knowledge of the rationale of a regulation on the part of all concerned will generally facilitate compliance. Regulatees are more committed to a rule which they feel is at least partly their creation. All of these psychological factors can be maximized by involving regulatees in the development of standards and regulations.

A degree of flexibility in the method of achieving compliance, as with performance standards, conveys the regulator's concern and respect for the regulatee.

INFORMATION AND EDUCATION FOR EMPLOYERS AND EMPLOYEES

Most people covered by the Canada Labour Code are willing, and intend, to meet their safety and health obligations. Comprehensive and accurate public information about the content and application of rules and standards is thus probably the most effective means to obtain compliance.

The information program will give particular emphasis to the purpose of Part IV, means of contacting the department, and new or revised rules.

The Department of Labour already uses pamphlets and audio-visual presentations at events which attract members of the affected public, such as exhibitions and business and labour conventions. A variety of economical means to make the delivery of information broader and more systematic will also be explored.

Educational institutions will be encouraged to incorporate material on occupational safety and health into their curriculums. Occupational safety and health officers will arrange for, facilitate, and/or conduct seminars and short courses at workplaces. Information sessions, especially for SHCs/SHRs will be promoted. Unions will be encouraged to use part of government educational grants for occupational safety and health purposes. Federal officers will promote training of members of SHCs and SHRs.

Note: Increasing regulatees' awareness of a rule, and of the rationale for it, will make compliance easier.

CONTROL OF COMPLIANCE ACTIVITY

Compliance activity can serve the purpose of the legislation more directly if it is controlled by those charged with responsibility for carrying out the policy objectives of the statute.

Memoranda of Understanding (MOUs) will be developed by Labour Canada and the federal departments and agencies whose safety and health activities are being consolidated under Part IV. These MOUs will detail the respective responsibilities of the parties for selection, training, and operational control of departmental and agency safety and health personnel and for the orientation, monitoring, prosecution, and other aspects of this compliance policy.

MONITORING

Private sector participation in monitoring compliance and non-compliance will be encouraged in order to take advantage of safety and health expertise already in place and involve those most interested in the working environment. Accordingly, monitoring of occupational safety and health can include the following elements:

Reporting

Tiering. When regulations which contain reporting/record-keeping requirements are being revised or developed, consideration will be given to tailoring those requirements according to:

- industry accident record;
- size of firm;
- other factors germane to the subject matter of the reports/records.

The precise criteria, once worked out, will be published. Regulatees will be able to obtain accurate information on their tiering status.

Self-certification

Areas where this technique can be applied to enhance private sector responsibility will be identified and confirmed; e.g., certifying that corrective action has been taken that was ordered under a direction or agreed to in an assurance of voluntary compliance.

A statistically sound system for spot checking will be designed and implemented by federal officials.

Third-party Monitoring

Occupational safety and health authorities will identify and confirm other areas, besides boilers and pressure vessels and elevators, for possible application to control the costs of direct inspection.

The qualifications needed for carrying out monitoring in each area will be formulated, and monitors will be designated accordingly.

Spot checks will be carried out on the basis of statistically sound system to be developed. However, the system will not be made public, and spot checks will not, of course, be announced in advance. Qualified experts from outside the federal department involved may be retained to carry out spot checks.

Government-Approved Internal Auditing Programs

Options will be explored with industry and commitments then secured from both industry and government.

The programs will encourage and build on sound management practices in industry and incorporate roles for safety and health committees and representatives.

Planned Field Visits

To permit safety officers to carry out inspections where they are most needed, while protecting private firms from unnecessary inconvenience, planned field visits will be tiered. Workplaces will be grouped into categories based primarily on the individual company or workplace safety profile, where this is known, or the industry accident record, where the individual company's safety profile is not known.

Priorities of Safety Officer Interventions

Safety officers will give first priority to notification of refusal to work, etc., received in accordance with subsec. 86(1) of the Code. Such notifications will, as the section requires, be investigated “forthwith”, i.e., without delay.

In other respects, the tasks of safety officers will be prioritized according to the urgency and gravity of risk to safety and health of individual situations. The speed of the response will not, therefore, depend entirely on the occasion for the officer’s intervention, whether investigating an accident, investigating a complaint, conducting a programmed inspection or making a consultation visit. Where a call is received concerning an accident or a complaint, it may mean that those on the scene are alerted to the hazard involved; so these situations may often not represent a grave enough continuing risk to warrant postponing a consultation visit, say, to a company or in an industry with a high accident record.

The SHCs and SHRs, in particular, will assist in evaluating urgency and gravity of risk, so that the safety officer does not respond with unnecessary speed, to the detriment of important routine work, such as programmed inspections.

Safety officer interventions in workplaces demonstrating a low risk will, generally, only occur:

- a) where there is an event to be investigated;
- b) if federal officials learn of a hazardous process or practice in workplaces of that sector;
- c) to spot check (third-party monitoring, SHC minutes etc.); or

- d) on a dual visit involving another type of inspection or activity.

Note: Most federal regulatory departments have considerable discretion in the means they choose to monitor compliance. Some departments use self-reporting systems, which may or may not be backed with adequate spot checking, in preference to direct inspection. Third-party monitoring is another means for reducing public expense. Fairness requires that individuals in similar circumstances be treated similarly by the government, and those with important differences be treated differently. A tiering system, based on criteria regulatees can endorse, contributes to that distributive justice.

USE OF SAFETY OFFICER'S STATUTORY POWERS

Clear definitions of the powers of officials and an explicit policy on the use of these statutory powers make it easier both for officials to carry out their work consistently and for regulatees to know how they will be dealt with.

Section 98 confers on safety officers ample powers for occupational safety and health purposes. These include powers:

- to enter a workplace;
- to examine, test, etc.;
- to take samples;
- to be accompanied and assisted by such persons and/or equipment as is deemed necessary;
- to direct that a place or thing not be disturbed pending an examination;
- to require the employer to produce documents and information;

- to make copies;
- to require the employer to furnish statements respecting environmental working conditions and other matters affecting safety and health.

In addition, section 84 permits a safety officer to authorize the removal of, or other interference with, wreckage, etc., related to an incident at the workplace in which an employee is killed or seriously injured.

Section 99 requires both employers and employees to give all reasonable assistance to the safety officer in his or her work. Section 100 makes it an offence to obstruct or hinder a safety officer in carrying out his or her occupational safety and health duties, as well as to make a false or misleading statement to him or her.

Those present in the workplace will usually give the safety officer all necessary co-operation, to permit him or her to carry out the task effectively with a minimum of interference with the operations of the establishment. In the rare case where there is an attempt to impede occupational safety and health work, the safety officer has at his or her disposal the legal instruments necessary to deal with the situation. It is the policy of the government to prosecute for the obstruction which has prolonged the dangerous situation.

RESPONSE TO NON-COMPLIANCE

Safety officers have at their disposal certain responses to non-compliance, permitting them to react proportionately to each occupational safety and health problem. In the interests of consistency and predictability, the uses of

assurances of voluntary compliance and directions are described here.

Assurances of Voluntary Compliance (AVC)

Occupational safety and health officials will seek compliance on a voluntary basis where this is consistent with employee safety. For most infractions, if there is agreement and willingness to correct a problem, the safety officer will accept the assurance of the person in charge of the workplace that compliance will occur without a direction.

- a) The AVC contains the employer's or employee's written promise to comply by a given date.
- b) AVCs will be used for "minor" and "intermediate" infractions which do not give rise to a situation of danger under subsec. 102(2).
- c) AVCs will include an undertaking to inform the safety officer that the agreed-to corrective action has been completed.
- d) When an AVC has obvious multi-regional and/or interdepartmental implications, the headquarters of the federal department involved is consulted in advance, if practical, or notified promptly afterwards.
- e) Failure to comply with an AVC will lead to the issuance of a direction, and continued non-compliance can lead to prosecution for the original infraction.

Issuing a Direction

- a) Directions are to be issued whenever an AVC has not been fulfilled, or where a situation of danger as defined in subsec. 102(2) is detected.

- b) Directions are always to be given in writing. When absolutely necessary, however, they may initially be given orally; this is to be followed as soon as possible by a written direction.
- c) When a direction has obvious multi-regional and/or interdepartmental implications, the headquarters of the federal department involved is consulted in advance, where feasible; otherwise it is notified promptly afterwards.
- d) There will be a standard form of direction across Canada.
- e) Information on directions issued will be included in a national automated data system to assist in the development of an information base showing, for example, directions issued by subject matter and region.
- f) Time to comply is to be adequate and specified (date).

Note: Some regulatory programs are strictly limited in the responses available to them. Occupational safety and health officials are relatively fortunate in having a number of measures provided for in the Code and in having the latitude to create others. A modulated variety of techniques permits compliance officials to respond appropriately to each situation they encounter. It also makes it possible, in most cases, to avoid actual prosecution, which is costly and not particularly conducive to developing a well-motivated clientele.

The use of voluntary undertakings enhances the regulatee's commitment to, and sense of responsibility for, compliance. A response which takes into account the seriousness of the

violation and the compliance history of the regulatee will be seen as fairer. Consistency of treatment is also essential to fairness.

COURT ACTIONS

Where a contravention is very serious, or where it is not corrected despite the efforts of the safety officer, the policy of the federal government is to prosecute.

The law provides offences of graduated seriousness. Criminal offences include those in the Criminal Code, such as criminal negligence causing death and criminal negligence causing bodily harm. To complement these, Part IV provides a crime of willful breach of safety standards, where the person in breach knows that serious injury or death is likely; but this crime, unlike those in the Criminal Code, does not require that someone actually be hurt.

All the other offences in Part IV are “infractions”. They are not punishable by imprisonment. These too are graduated according to the seriousness of the situation. There are two “major” infractions. The first is a contravention of safety standards which causes serious injury or death to an employee. The maximum penalty for this offence is a fine of \$100 000. The other major infraction is failure to comply with a direction of a safety officer issued in respect of a source of danger. The maximum fine is \$25 000.

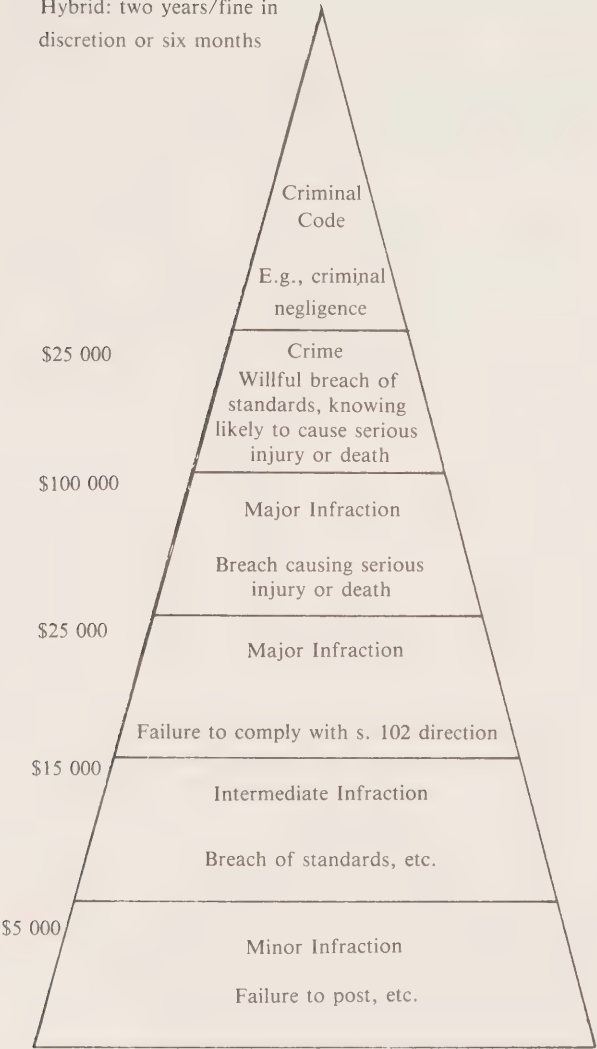
Most contraventions of safety standards are “intermediate” infractions, punishable by a maximum fine of \$15 000. Certain contraventions, which are unlikely to directly jeopardize the safety or health of employees, are “minor”

infractions, punishable by a maximum fine of \$5 000.

Whereas the crime set out in subsec. 105(5) requires a willful offence with actual knowledge that it is likely to cause serious injury, the non-imprisonable infractions can be committed without willfulness or knowledge. They are either “strict” or “absolute” liability offences. In general, the strict liability offences pertain to statutory obligations which call for the exercise of some judgment. For that reason, a person who has exercised due care and diligence in seeking to meet safety and health standards is not guilty of such an offence. The infractions for which due diligence is a defence are set out in subsec. 105(6). The absolute liability infractions are purely objective: a person who has contravened the standard cannot claim due diligence. Once non-compliance is proved, the person responsible is found guilty of the offence.

Graphically, the scheme is something like this:

Hybrid: two years/fine in discretion or six months



In case a situation arises where it is necessary to enforce compliance promptly, without completing a prosecution, the statute now provides for injunctions. This provision could also be used in a case where someone convicted of an infraction still is not in compliance.

These measures will only be used by federal officials as set out below:

For Crime (Subsec. 105(5))

Initiate prosecution at once in every case.

For Major Infraction (Subsec. 105(4))

Except in unusual circumstances, initiate prosecution at once in every case. Where circumstances do not appear to warrant such action, an immediate report should be made to the Minister. As experience with this policy grows, more precision will be added to this guidance.

For Repeat Offences

Prosecute for the contravention itself without a new direction.

For Failure to Comply with Direction

- a) **Direction under subsec. 102(2).** Where there is a serious hazard and danger is immediate:
- do **not** wait for resolution of appeal, if any, to the regional safety officer;
 - seek injunction under s. 105.5;
 - launch prosecution for offence of disobeying direction (subsec. 105(2)).

In other cases:

- wait 14 days or time stipulated for correction; then
- seek injunction under s. 105.5;
- launch prosecution for offence of disobeying direction.

- b)* **Direction re intermediate infraction issued under subsec. 102(1).** After 14 days or time for correction, whichever is longer, initiate prosecution for offence of disobeying direction.
- c)* **Direction re minor infraction issued under subsec. 102(1).** After 14 days or time for correction, prosecute for original contravention.

For Obstruction of Safety Officer

Prosecute if either:

- a)* there is no other means to obtain needed information; or
- b)* once the inspection or investigation is completed, a danger is discovered which has been prolonged by the obstruction.

Note: Generally speaking, criminal prosecutions under regulatory statutes are rare. The responsible officials seem to consider that, in most cases, criminal prosecution is too cumbersome and too expensive to be efficient, and is too great an imposition on the citizen in relation to the breach which has been discovered. They are also deterred from initiating prosecutions because the follow-up of the case escapes from those responsible for implementing the policy objectives of a given statute once the file is referred for prosecution.

The provision in the amended Code that prosecutions can take place only with the consent of the Minister of Labour provides a starting point for the federal officials to develop a consistent approach to enforcement. One of the greatest problems in compliance systems today is the disparity in prosecution practices both geographically and between departments. This disparity gives an appearance of arbitrariness to official action and raises concerns with regard to s. 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Consistent enforcement practice enhances the public's respect for the program and, thus, motivates regulatees to comply.

Nota : De façon générale, les poursuites pénales en vertu de lois de nature réglementaire sont rares. Dans la plupart des cas, les responsables semblent penser que les poursuites pénales constituent un mécanisme trop lourd et onéreux pour être efficace et, de plus, imposent à l'accusé un fardeau disproportionné à la violation constatée. Ils hésitent également à entamer des poursuites du fait que le suivi de l'affaire échappe à ceux qui sont chargés de faire réaliser les objectifs d'une loi donnée, une fois que le dossier a été transmis au procureur.

Dans le Code modifié, la disposition qui prévoit que des poursuites ne peuvent être intentées qu'avec le consentement du ministre du Travail constitue un point de départ qui permettra aux responsables fédéraux d'assurer l'uniformité de l'application de la loi. À l'heure actuelle, l'un des plus grands problèmes dans les systèmes de conformité est la disparité en matière de poursuites, tant entre les régions qu'entre les ministères. Cette disparité confère à l'action des autorités une apparence d'arbitraire et suscite des inquiétudes relativement à l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

L'uniformité de l'application de la loi rehausse le respect du public pour le programme et, par conséquent, encourage les personnes réglementées à s'y conformer.

- demander une ordonnance de la cour en vertu de l'article 105.5;
- entamer des procédures pour désobéissance aux instructions

[paragraphe 105(2)].

Dans les autres cas :

- attendre quatorze jours ou le délai fixé pour prendre les mesures correctives;
- puis
- demander une ordonnance de la cour en vertu de l'article 105.5;
- entamer des procédures pour désobéissance aux instructions.

b) Les instructions concernant une infraction

intermédiaire données en vertu du

paragraphe 102(2).

Après avoir attendu quatorze jours ou le

délai fixé pour prendre des mesures

correctives, selon la plus longue des deux

éventualités, entamer des procédures pour

désobéissance à des instructions.

c) Les instructions concernant une infraction

mineure donnée en vertu du paragraphe

102(1).

Après quatorze jours ou le délai fixé pour

prendre des mesures correctives, tenter

des poursuites pour la première infraction.

Pour entrave à un agent de sécurité

Intenter des poursuites :

a) s'il n'existe pas d'autres moyens d'obtenir les renseignements voulus;

b) ou si, à l'issue d'une inspection ou d'une enquête, on découvre un risque prolongé par les obstacles créés à l'agent de sécurité.

- **ne pas** attendre le règlement de l'appel à l'agent régional de sécurité, le cas échéant;

Lorsque le risque est grave et immédiat :

paragraphe 102(2)

a) Les instructions données en vertu du

instructions

Pour défaut de se conformer aux

Intenter des poursuites pour l'infraction même, sans signifier d'autres instructions.

Pour récidive

Sauf dans des circonstances exceptionnelles, intenter des poursuites sur-le-champ dans chaque cas. Lorsque les circonstances ne semblent pas justifier de telles mesures, il faut immédiatement présenter un rapport au Ministre. À mesure que l'on acquerra de l'expérience à ce chapitre, cette directive gagnera en précision.

[paragraphe 105(4)]

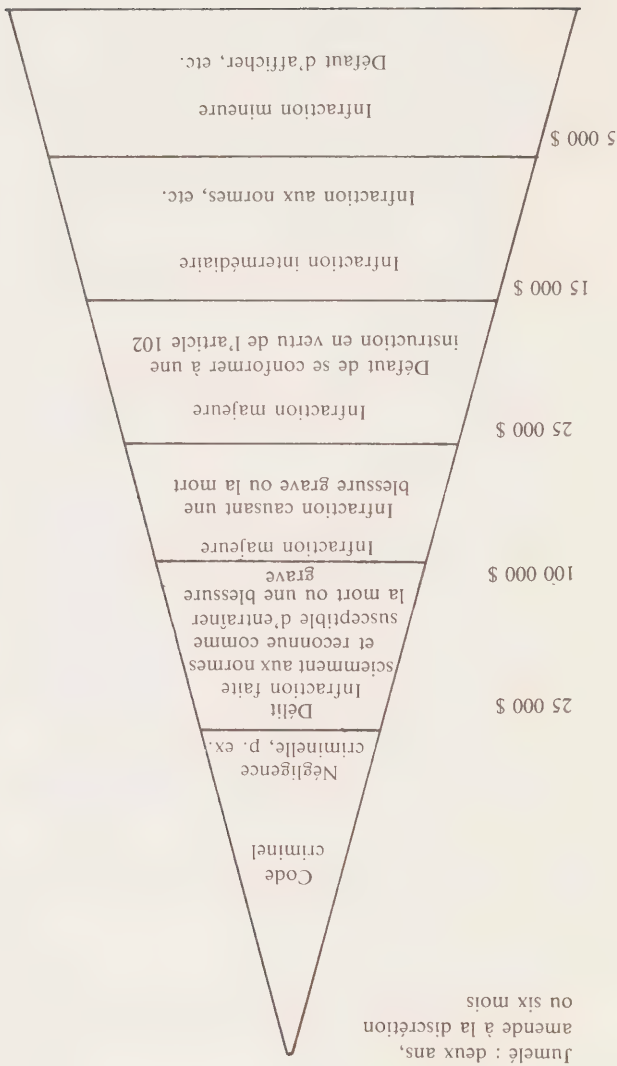
Pour une infraction majeure

Intenter sur-le-champ des poursuites dans chaque cas.

Pour un acte criminel [paragraphe 105(5)]

Les responsables fédéraux n'auront recours à ces mesures que dans les cas définis ci-après. S'il arrive qu'il soit nécessaire d'imposer rapidement la conformité, sans intenter de poursuites, la loi prévoit dorénavant le recours à une injonction (ordonnance de la cour). Cette disposition pourrait aussi être utilisée dans le cas où une personne reconnue coupable d'une infraction refuse d'obtempérer.

Un graphique illustrant les peines donnerait à peu près ceci :



« majeures », la première étant le fait d'enfreindre les normes de sécurité, causant la mort d'un employé ou une blessure grave à un employé. La peine maximale pour cette infraction est une amende de 100 000 \$. L'autre infraction majeure consiste à ne pas se conformer aux ordres donnés par un agent de sécurité relativement à une source de danger. L'amende maximale est de 25 000 \$.

La plupart des infractions aux normes de sécurité sont de gravité « intermédiaire », passibles d'une amende maximale de 15 000 \$. Certaines infractions peu susceptibles de mettre directement en danger la santé ou la sécurité des employés sont « mineures » et passibles d'une amende maximale de 5 000 \$.

Alors que le crime visé au paragraphe 105(5) suppose obligatoirement qu'une infraction a été commise délibérément, son auteur sachant que l'infraction pouvait causer des blessures graves, les infractions non passibles de prison peuvent être commises sans intention délibérée ni connaissance des conséquences de l'infraction. Ce sont des infractions de responsabilité « stricte » ou « absolue ». En général, les infractions de responsabilité stricte concernent l'obligation prévue dans la loi d'exercer un certain jugement. Pour cette raison, une personne qui a pris les précautions nécessaires pour satisfaire aux normes de sécurité et d'hygiène n'est pas coupable de cette infraction. Le paragraphe 105(6) énonce les infractions pour lesquelles il est possible d'invoquer que les précautions nécessaires ont été prises. Les infractions de responsabilité absolue sont purement objectives : une personne qui a enfreint la norme ne peut pas faire valoir qu'elle a pris les précautions nécessaires. Une fois la non-conformité prouvée, la personne responsable de l'infraction en est reconnue coupable.

Tous les autres délits commis en vertu de la partie IV sont des « infractions » non punissables d'une peine d'emprisonnement. Leur degré de gravité varie également. Il existe deux infractions

La loi prévoit l'existence de délits dont le degré de gravité varie. Les délits criminels comprennent ceux prévus dans le Code criminel, par exemple la négligence criminelle causant la mort ou des blessures. À ces délits vient s'ajouter, en vertu de la partie IV, un délit consistant à enfreindre sciemment les normes de sécurité lorsque la personne en faute sait qu'il est susceptible d'en résulter des blessures graves; toutefois, cet acte criminel, contrairement à ceux que prévoit le Code criminel, n'exige pas que quelqu'un soit effectivement blessé.

judiciaires.

fédéral consiste à tenter des poursuites

de sécurité, la politique du gouvernement

n'y a pas remédié malgré les efforts de l'agent

Lorsqu'une infraction est très grave ou qu'on

LES ACTIONS EN JUSTICE

justice qui coûtent cher et qui ne sont pas particulièrement propices à la motivation de la clientèle.

Le recours à des promesses volontaires renforce l'engagement de l'établissement réglementé à se conformer, de même que son sens de responsabilité à cet égard. Les mesures prises à l'endroit de l'établissement réglementé paraîtront plus équitables si on tient compte de la gravité de l'infraction et des antécédents de l'intéressé en matière de conformité. L'uniformité du traitement est également un élément essentiel de l'équité.

été remplie ou qu'une situation dangereuse en vertu du paragraphe 102(2) est découverte.

- b) Les instructions sont toujours données par écrit et émises quand l'infraction est découverte. Quand il n'y a pas moyen de faire autrement, cependant, elles sont d'abord données verbalement mais doivent être suivies d'une instruction écrite aussitôt que possible.

- c) Lorsqu'une instruction comporte des implications multirégionales ou interministérielles, l'administration centrale du ministère fédéral intéressé est consultée à l'avance, si possible, ou informée rapidement par la suite.

- d) Il y aura une formule uniforme d'instructions pour tout le Canada.

- e) L'information sur les instructions données sera consignée dans un système national de données informatisé afin d'aider à l'élaboration d'une banque de données indiquant, par exemple, les instructions données, par sujet et par région.

- f) Le délai de conformité doit être suffisant et la date, indiquée.

Nota : Dans certains programmes de

réglementation, les moyens d'action sont très limités. La situation des responsables de la sécurité et de l'hygiène au travail est relativement heureuse, du fait que le Code prévoit un certain nombre de mesures et qu'il accorde une certaine latitude pour en créer d'autres. Une gamme modulée de moyens permet aux responsables de la conformité de réagir comme l'exige chaque situation qu'ils rencontrent. Il est également possible, dans la plupart des cas, d'éviter des actions en

Les promesses de conformité volontaire (PCV)

Les responsables en matière de sécurité et d'hygiène au travail inciteront à la conformité volontaire quand la sécurité des employés n'est pas menacée. Pour la plupart des infractions, s'il y a accord et volonté de corriger un problème, l'agent de sécurité acceptera la promesse du responsable du lieu de travail qu'il y aura conformité sans qu'il soit nécessaire de donner une instruction.

- a) Cette PCV renferme l'engagement écrit de l'employeur ou de l'employé de se conformer dans un délai prescrit.
- b) Une PCV doit servir dans le cas d'infractions « mineures » et « intermédiaires » qui ne donnent pas lieu à une situation dangereuse en vertu du paragraphe 102(2).

- c) Une PCV comprend l'engagement d'avertir l'agent de sécurité que les mesures correctrices convenues ont été prises.
- d) Lorsqu'une PCV comporte des implications multirégionales ou interministérielles, l'administration centrale du ministère fédéral intéressé est consultée à l'avance, si possible, ou informée rapidement par la suite.

- e) Le défaut de se conformer à une PCV déclenchera l'émission d'une instruction et la continuité de la non-conformité peut déclencher des poursuites dans le cas de la première infraction.

L'émission d'une instruction

- a) On donne une instruction quand une promesse de conformité volontaire n'a pas

Les agents de sécurité disposent de certaines mesures pour faire face aux circonstances propres à chaque cas de non-conformité aux exigences de sécurité et d'hygiène au travail. À des fins d'uniformité et de prévisibilité, voici à quoi servent les promesses de conformité volontaire et les instructions.

LA RÉACTION À LA NON-CONFORMITÉ

En outre, l'article 84 permet à un agent de sécurité d'autoriser le déplacement ou le dérangement des débris ou autres se rapportant à un accident au lieu de travail où un employé a été tué ou gravement blessé.

L'article 99 exige que les employeurs et les employés fournissent à l'agent de sécurité toute aide raisonnable pour permettre à celui-ci d'exercer ses fonctions. En vertu de l'article 100, il est interdit de gêner ou de faire entrave à l'agent de sécurité dans l'exercice de ses fonctions relatives à la sécurité et à l'hygiène au travail, ainsi que de lui faire une déclaration fausse ou trompeuse.

Les personnes présentes sur le lieu de travail collaboreront habituellement avec l'agent de sécurité pour lui permettre de mener sa tâche à bien en dérangeant le moins possible le fonctionnement de l'entreprise. Dans les rares cas où l'on tente d'entraver le travail d'un agent de sécurité, ce dernier possède les recours juridiques nécessaires pour régler la situation. Le gouvernement fédéral a pour politique de poursuivre en justice pour toute entrave ayant contribué à prolonger la situation dangereuse.

L'UTILISATION DES POUVOIRS STATUTAIRES DES AGENTS DE SÉCURITÉ

inversement, que celles dont la situation est sensiblement différente le soient différemment. Un système d'étagement, fondé sur des critères que les intérêts peuvent entériner, contribue à cette justice distributive.

Des définitions claires des pouvoirs des fonctionnaires et une politique explicite concernant l'utilisation de ces pouvoirs aident, d'une part, les fonctionnaires à exercer leurs fonctions de manière uniforme et, d'autre part, les réglementées à savoir de quelle manière ils seront traités.

L'article 98 confère aux agents de sécurité de vastes pouvoirs en matière de sécurité et d'hygiène au travail, lesquels les autorisent, entre autres,

- à pénétrer dans un lieu de travail;
- à examiner et à contrôler;
- à prélever des échantillons;
- à apporter le matériel, à être accompagnés et à aider des personnes qu'ils estiment nécessaires à l'exercice de leurs fonctions;
- à ordonner qu'un lieu ou un objet ne soit pas dérangé en attendant un examen;
- à ordonner à l'employeur de produire des documents et des renseignements;
- à reproduire des documents;
- à ordonner à l'employeur de fournir des déclarations concernant les conditions du milieu de travail et autres facteurs qui touchent la santé et la sécurité des employés.

- sont déjà au courant du risque en cause; il se peut souvent que ces cas ne représentent pas un danger permanent suffisamment grave pour justifier le report d'une visite de consultation, par exemple, dans une industrie dont les antécédents en matière d'accidents sont élevés.
- On aura recours en particulier aux CSH et aux RSH pour aider à évaluer l'urgence et la gravité du danger, de manière à éviter de déranger inutilement un agent de sécurité au détriment d'importantes activités courantes, par exemple, les inspections programmées.
- Les interventions d'agents de sécurité sur les lieux de travail qui présentent peu de dangers ne s'effectueront que dans les cas suivants :
- a) s'il doit y avoir enquête sur un incident;
 - b) si les responsables du gouvernement fédéral savent qu'une pratique ou un procédé dangereux existent dans des lieux de travail de ce secteur;
 - c) s'il y a vérification occasionnelle (contrôle par un tiers, procès-verbal d'une réunion de CSH ou autres);
 - d) s'il y a visite jumelée comportant un autre type d'inspection ou d'activité.
- Nota :** La plupart des ministres fédéraux chargés d'appliquer une réglementation disposent d'une marge de manœuvre considérable au chapitre des moyens de contrôle de la conformité. Certains ministères ont recours à des systèmes de rapports volontaires, renforcés ou non par des vérifications occasionnelles, plutôt qu'aux inspections directes. Le contrôle par un tiers est un autre moyen de réduire les dépenses de fonds publics. L'équité exige que les personnes dont la situation est semblable soient traitées de la même façon par le gouvernement et,

Les agents de sécurité accorderont d'abord la priorité aux avis de refus de travailler et autres, reçus conformément au paragraphe 86(1) du Code. Ces avis feront l'objet d'une enquête « immédiate », c.-à-d. sans tarder, comme le prescrit le Code.

Autrement, l'ordre de priorités des tâches des agents de sécurité sera établi en fonction de l'urgence et de la gravité du risque pour la santé et la sécurité dans chaque cas particulier. Par conséquent, la rapidité avec laquelle l'intervention d'un agent donnera suite à un appel ne dépendra pas entièrement de la situation qu'il s'agisse d'une enquête sur un accident, d'une enquête suite à une plainte, d'une inspection programmée ou d'une visite de consultation. Lorsqu'un agent reçoit un appel au sujet d'un accident ou d'une plainte, cela signifie peut-être que les personnes sur place

Les priorités dans les interventions des agents de sécurité

Pour permettre aux agents de sécurité de procéder aux inspections dans les entreprises qui en ont le plus besoin, tout en tentant de ne pas déranger les firmes privées inutilement, des visites régionales planifiées se feront selon le principe de l'« étagement ». Les lieux de travail seront groupés en catégories, principalement en fonction du profil de sécurité de chaque entreprise ou lieu de travail, quand il est connu, ou en fonction des antécédents d'accidents de l'industrie, quand on ignore le profil de sécurité de l'entreprise.

Les visites régionales planifiées

Ces programmes favoriseront et renforceront de saines pratiques de gestion dans l'industrie et ils comprendront des rôles pour les comités de sécurité et d'hygiène et les représentants à la sécurité et à l'hygiène.

L'auto-attestation

On déterminera et on confirmera les secteurs où cette technique pourra s'appliquer en vue d'accroître la responsabilité du secteur privé, par exemple en attestant que les mesures correctrices, ordonnées dans une instruction ou convenues lors d'une promesse de conformité volontaire ont été prises.

Les responsables du gouvernement fédéral élaboreront et mettront en œuvre un système statistiquement valable de vérifications occasionnelles.

Le contrôle par un tiers

Les administrations en matière de sécurité et d'hygiène détermineront et confirmeront d'autres secteurs, outre les chaudières et réceptifs soumis à une pression interne et les appareils de levage, où l'on pourrait éventuellement contrôler les coûts de l'inspection directe.

On formulera les qualités requises pour assurer la surveillance dans chaque secteur et on désignera des responsables en conséquence.

Des vérifications occasionnelles seront effectuées selon un système statistiquement valable qui sera mis au point. Ce système ne sera toutefois pas rendu public, et il va sans dire que les vérifications ne seront pas annoncées à l'avance. On pourra retenir les services d'experts qualifiés à l'extérieur du ministère fédéral visé pour procéder à des vérifications occasionnelles.

Les programmes de vérification interne approuvés par le gouvernement

On examinera les possibilités avec l'industrie et l'on obtiendra des engagements de la part de l'industrie et du gouvernement.

Une fois arrêtés, les critères précis seront publiés. Les règlements pourront obtenir des renseignements précis sur leur situation à cet égard.

- des antécédents d'accidents de l'industrie;
- de la taille de l'entreprise;
- d'autres facteurs s'apparentant à la question des rapports et des registres.

Selon la technique de l'étagement, au moment de réviser ou d'élaborer des règlements renfermant des exigences relatives aux rapports et à la tenue de registres, on envisagera la possibilité d'adapter ces exigences en fonction

Les rapports

On incitera le secteur privé à participer au contrôle de la conformité et de la non-conformité, afin de profiter des connaissances des experts en matière de sécurité et d'hygiène déjà en place et de faire participer les premiers intéressés dans le milieu de travail. En conséquence, le contrôle de la sécurité et de l'hygiène au travail pourra comprendre les éléments suivants :

LA SURVEILLANCE

Ces protocoles d'entente. Ces protocoles donneront en détail les responsabilités respectives des parties pour ce qui est de la sélection, de la formation et du contrôle opérationnel des employés des ministères et des organismes chargés de la sécurité et de l'hygiène, ainsi qu'en ce qui concerne l'orientation, le contrôle, les poursuites judiciaires et autres aspects de la présente politique de conformité.

les moyens d'entrer en rapport avec le Ministère et sur les règles nouvelles ou révisées.

Le ministère du Travail utilise déjà des dépliants et des présentations audiovisuelles lors d'événements qui attirent les membres du public visé, tels que les expositions, les congrès de gens d'affaires et les congrès syndicaux. On explorera aussi divers moyens peu coûteux afin de diffuser cette information sur une plus grande échelle et de façon plus systématique.

On incitera les établissements d'enseignement à greffer à leurs programmes de l'information sur la sécurité et l'hygiène au travail. Les agents fédéraux en matière de sécurité et d'hygiène au travail organiseront ou présideront des colloques et de courtes séances de formation sur les lieux de travail ou ils en favoriseront la tenue. Ils feront la promotion des séances d'information, en particulier celles destinées aux CSH et aux RSH. Ils inciteront les syndicats à utiliser les subventions gouvernementales réservées à la formation aux fins de la sécurité et de l'hygiène au travail. Les agents fédéraux favoriseront la formation des membres des CSH et des RSH.

Nota : Mieux sensibiliser les réglementés à une règle et à sa raison d'être facilite la conformité.

LE CONTRÔLE DES ACTIVITÉS DE CONFORMITÉ

Les activités de conformité peuvent servir l'objet de la loi plus directement si les responsables de l'exécution de cet objet les contrôlent. Travail Canada et les ministères et organismes fédéraux dont les activités en matière de sécurité et d'hygiène se trouveront assujettis à la partie IV élaboreront des

Le programme d'information mettra l'accent particulièrement sur l'objet de la partie IV, sur

l'application des règles et des normes. probablement un programme exhaustif et exact la plus efficace pour obtenir la conformité est l'intention de s'y conformer. Ainsi, la méthode d'hygiène en vertu de la partie IV et ont leurs obligations en matière de sécurité et canadien du travail sont disposées à remplir La plupart des personnes visées par le Code

L'INFORMATION ET LA FORMATION DES EMPLOYEURS ET DES EMPLOYÉS

Laisser une marge de manœuvre dans la méthode de réalisation de la conformité, comme les normes de performance, constitue une marque d'intérêt et de respect de la part du réglementateur envers le réglementé.

des règlements. réglementés à l'élaboration des normes et psychologiques en faisant participer les Il est possible d'optimiser tous ces facteurs règle s'ils estiment en être en partie l'auteur. réglementés se sentent davantage liés par une généralement les intéressés à s'y conformer. Les Connaître la raison d'être d'un règlement incite et d'un respect de la situation des réglementés. plus facilement s'il témoigne d'une connaissance semble clair et réalisable. Un règlement est suivi pour lequel il a été conçu, surtout s'il leur constitue un moyen efficace d'atteindre le but appuieront un règlement s'ils estiment qu'il participer à son élaboration. Les gens qu'une règle est juste que la possibilité de Peu de facteurs contribuent autant au sentiment

- a) Les normes de performance.** Ces normes seront utilisées afin de protéger la sécurité et la santé plus efficacement. Elles définiront le but à atteindre et laisseront les moyens à prendre à la discrétion de l'entreprise, alors que les normes « techniques » prescrivent en détail ce qu'il faut faire. Ainsi, en vertu du Règlement du Canada sur la maintenance des matériaux, l'opérateur du chariot élévateur à fourche a reçu la formation voulue et qu'il est compétent; mais l'employeur n'a plus l'obligation précise d'empêcher l'opérateur de mettre le moteur en marche avant d'appliquer les freins et d'embrayer.
- b) Les sources.** Le gouvernement, les entreprises et les groupes de travailleurs seront une source importante de règlements et de normes. On continuera d'utiliser, le cas échéant, des comités normatifs, tels ceux de l'Association canadienne de normalisation.
- c) La consultation.** Les projets d'élaboration ou de modification des règlements ou des normes sont publiés dans l'état des projets de réglementation. En outre, certaines compagnies, syndicats et autres directement touchés par les changements envisagés en seront informés afin d'inciter les réglementés à donner leur point de vue.
- d) Les exigences linguistiques.** Le gouvernement fédéral a l'intention de recourir de moins en moins souvent aux normes qui n'existent pas dans les deux langues officielles.
- Nota :** Les techniques modernes de conformité insistent sur la prise de décisions volontaire et minimisent l'intervention gouvernementale le plus possible. Elles préconisent la participation du secteur privé à la définition des buts de la réglementation.

Afin de contribuer à créer un climat favorable à la conformité, le gouvernement fédéral a pour politique de faire participer les secteurs industriels, les entreprises et les syndicats intéressés à l'élaboration de normes, et de mettre l'accent sur la prise de décisions volontaire. Voici les grandes lignes directrices que veulent suivre les responsables du gouvernement fédéral dans l'élaboration de règles en matière de sécurité et d'hygiène au travail.

L'ÉLABORATION DES NORMES ET DES RÉGLEMENTS

Nota : Les comités et représentants peuvent favoriser un sentiment de responsabilité directe à l'égard de la sécurité et de l'hygiène au travail chez ceux qui appartiennent au milieu de travail, et ce sentiment favorise en retour un désir de conformité. Ils incitent aussi à l'efficacité et à l'économie, en faisant intervenir ceux qui, dans le milieu de travail, sont touchés par la conformité et la non-conformité, et en réduisant la nécessité d'une intervention directe du gouvernement. Des comités et des représentants efficaces sauront aussi faire baisser le coût, pour les entreprises, du temps perdu durant les inspections.

d'hygiène pour les aider à déceler et à prévenir les dangers. Au fur et à mesure que les CSH et les RSH gagneront en efficacité dans l'élaboration de programmes de prévention et dans le contrôle de la sécurité et de l'hygiène, les inspections programmées seront plus sélectives et mettront l'accent sur les secteurs présentant plus de risques et sur ceux où le degré de conformité est le plus faible.

f) ont accès sans restriction à tous les rapports du gouvernement et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés qu'ils représentent;

g) coopèrent avec les agents de sécurité du gouvernement fédéral.

Les comités ont, pour leur part, des pouvoirs et des attributions additionnels. En outre, les CSH gardent des registres sur les plaintes qu'ils reçoivent;

i) coopèrent avec les services de santé professionnelle qui desservent le lieu de travail;

j) mettent sur pied et favorisent l'élaboration de programmes de sécurité et d'hygiène en vue de former les employés;

k) élaborent, mettent sur pied et maintiennent des programmes, des mesures et des méthodes visant le maintien et l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène des employés.

Les comités de sécurité et d'hygiène et les représentants à la sécurité et à l'hygiène constituent un mécanisme par lequel les employeurs et les travailleurs peuvent assumer leurs responsabilités en vertu de la partie IV. Ils jouent un rôle de plaque tournante pour ce qui est d'améliorer la sécurité et l'hygiène tout en réduisant l'intervention directe du gouvernement dans le lieu de travail.

Pour assurer la conformité, les responsables fédéraux en matière de sécurité et d'hygiène au travail mettront l'accent sur la création de CSH et la nomination de RSH et sur la surveillance de leurs activités. Les visites des établissements feront ressortir le rôle du comité ou du représentant, et les agents de sécurité utiliseront leurs connaissances en matière de sécurité et

- a) reçoivent, prennent en considération et disposent rapidement des plaintes relatives à la sécurité et à l'hygiène des employés qu'ils représentent;
- b) participent aux enquêtes et aux investigations relatives à la sécurité et à l'hygiène au travail et requièrent, au besoin, les conseils des personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour ce faire;
- c) surveillent les programmes, mesures et procédures se rapportant à la sécurité et à l'hygiène des employés;
- d) s'assurent de la tenue de registres adéquats des accidents du travail, des blessures et des risques pour la santé et du contrôle des données qui s'y rapportent;
- e) requièrent de l'employeur les renseignements qu'ils jugent nécessaires afin de cerner les risques présents ou éventuels dans le lieu de travail;

Les pouvoirs et les attributions

Le représentant à la sécurité et à l'hygiène (RSH) joue le même rôle que le comité. Ainsi, grâce aux CSH et aux RSH, ce sont les premiers intéressés qui se chargeront de promouvoir et de maintenir la sécurité et l'hygiène.

Les CSH et les RSH ont un certain nombre de pouvoirs et d'attributions en commun. Ainsi, tous les deux

Le comité de sécurité et d'hygiène (CSH) est un comité mixte. Par son intermédiaire, la direction et les représentants des employés cherchent ensemble à cerner les problèmes de sécurité et d'hygiène au travail et recommandent des solutions à ces problèmes.

et sanctions officielles. Celles-ci varient selon l'ingéniosité des agents qui les appliquent.

De l'avis du public touché, il semble que ces mesures officielles procèdent d'une discrétion qui tient de l'invisible. Elles sont mises en application avec une disparité qui est défavorable à la justice.

Un jeu modulé de techniques de conformité permet aux agents de réagir de façon équilibrée et appropriée à chaque situation qu'ils rencontrent. Faire connaître ces techniques permet au public de savoir à quoi s'attendre et renforce la perception de justice.

Chaque étape du processus de réglementation, depuis l'établissement d'une politique législative et l'élaboration des normes, jusqu'aux enquêtes et aux poursuites en passant par l'information du public et le contrôle, fournit des occasions de créer un climat favorable à la conformité.

LES COMITÉS DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE ET LES REPRÉSENTANTS

La partie IV modifiée exige la création de comités de sécurité et d'hygiène ou la nomination de représentants à la sécurité et à l'hygiène. Ces exigences peuvent se résumer de la façon suivante.

En règle générale, les comités de sécurité et d'hygiène servent les établissements comptant au moins 20 employés et les représentants à la sécurité et à l'hygiène, ceux comptant de 5 à 19 employés, ou encore, là où un comité de sécurité et d'hygiène n'est pas exigé par la loi.

est répartie d'après le nombre d'employés dans le milieu de travail.

d) Les programmes de vérification interne

approuvés par le gouvernement (PVIAG).

On incitera les entreprises réglementées à établir ou à élargir les systèmes existants d'information de gestion, afin d'inspecter, d'analyser et d'évaluer dans quelle mesure elles satisfont aux exigences de la partie IV et aux politiques et objectifs généraux.

Ces programmes d'information de gestion comprendront des politiques, des méthodes, des mécanismes de contrôle et des systèmes de tenue des registres et d'information bien définis, ainsi que les moyens nécessaires à l'application des mesures correctrices dont l'entreprise aura besoin pour parvenir et se maintenir au degré de conformité souhaité.

On anticipe que les entreprises qui se

prévaudront des PVIAG y prévoiront un rôle important pour les comités de sécurité et d'hygiène ou pour les représentants à la sécurité et l'hygiène exigés en vertu de la partie IV.

q) Les promesses de conformité volontaire

(PCV). Une PCV est une promesse ferme, faite par écrit par le responsable d'un lieu de travail afin de corriger une infraction à la partie IV. Elle est acceptée dans les situations qui n'exigent pas d'instructions en vertu de la présente politique.

Nota : Même si les situations propres aux

réglementées offrent toute une variété d'occasions de promouvoir la conformité, certains programmes réglementaires sont très limités par les lois qui les régissent quant aux techniques à utiliser. Dans d'autres programmes, la législation manifeste un manque d'imagination et ne prévoit qu'une seule réponse, le plus souvent la poursuite en justice, sans écarter véritablement les récompenses

parties intéressées, ces règles pourront être intégrées à la loi.

m) Les normes de performance. Ces normes

prescrivent le résultat à atteindre et permettent aux entreprises visées d'y parvenir par tous les moyens efficaces qui, à leur avis, conviennent le mieux à leurs activités.

n) L'auto-attestation et le contrôle par

un tiers. Ces techniques imposent aux réglementés eux-mêmes ou à des tiers

indépendants la responsabilité d'inspecter l'équipement, de contrôler les opérations ou d'attester les inspections ou les registres. Les responsables fédéraux en matière de sécurité et d'hygiène au travail concevront et maintiendront un système efficace de vérifications qu'ils effectueront à l'occasion. Ces techniques permettront de réduire sensiblement le coût et les inconvénients liés aux inspections, tant pour l'industrie que pour le gouvernement, sans pour autant que la qualité de la réglementation en matière de sécurité en souffre. Par exemple, une partie de la vérification de la sécurité des appareils de levage et des chaudières et récipients sous pression est actuellement confiée à des tiers. Le Règlement sur les substances dangereuses exige l'auto-attestation à l'égard des contaminants en suspension dans l'air.

o)

L'étagement. Cette technique consiste à

adapter les exigences en matière de rapport et les degrés d'inspection en fonction du danger pour la sécurité et l'hygiène propre à une industrie, ou selon les antécédents de conformité d'une entreprise. Les exigences en matière de rapports d'accident sont déjà étagées en fonction de la gravité de l'accident, tandis que l'obligation selon le Code de créer des comités de sécurité et d'hygiène et de nommer des représentants

- i) Les plaintes.** Les comités de sécurité et d'hygiène et les représentants répondent aux plaintes des employés. Lorsque les employés choisissent de faire intervenir les responsables du gouvernement fédéral, les agents de sécurité enquêtent sur les plaintes alléguant qu'un lieu de travail n'est pas conforme à la partie IV.
- j) Les enquêtes sur les accidents.** Ce sont les employeurs qui font enquête sur les accidents et qui les enregistrent. Ils signalent à Travail Canada les blessures entraînant une perte de temps et font rapport annuellement de toutes les blessures. Les comités de sécurité et d'hygiène et les représentants peuvent également contribuer à l'efficacité des enquêtes et à la tenue des registres. Selon la gravité des accidents et la disponibilité d'autres sources de renseignements, les agents de sécurité peuvent aussi faire enquête en vue de prévenir toute récidive.
- k) Les instructions.** Les agents de sécurité donnent aux employeurs et aux employés des instructions en vue de supprimer les dangers. L'utilisation appropriée et l'importance des instructions sont abordées à la section sur les actions en justice.
- l) Les règles élaborées par les réglementés.** Les secteurs réglementés, soit les entreprises, les associations industrielles et les organismes indépendants privés, seront de plus en plus invités à élaborer des règles de sécurité et d'hygiène ou à participer avec les syndicats à leur élaboration. Une fois leur validité confirmée après consultation des employés ou de leurs représentants, et des autres

employés. Le détenteur du permis fait rapport sur son utilisation.

Le ministre du Travail peut exempter un lieu de travail de la procédure obligatoire relative au droit de refuser de travailler quand les parties ont mis sur pied leur propre système qui se révèle aussi efficace ou meilleur que celui prévu par la partie IV du Code.

Dans des cas d'exception comme il est mentionné aux paragraphes 92.(3) et 92.(4), le ministre du Travail peut en outre exempter un lieu de travail de l'obligation de créer un comité de sécurité et d'hygiène.

e) Les conseils. Les agents de sécurité donnent des conseils sur des questions touchant la sécurité et l'hygiène et sur les méthodes de conformité.

f) Les vérifications de sécurité menées par les responsables fédéraux en matière de sécurité et d'hygiène au travail. Les agents de sécurité procèdent, de leur propre chef, à des évaluations exhaustives des programmes de sécurité sur les lieux de travail.

g) Les inspections. Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents de sécurité se rendent dans les établissements assujettis au Code canadien du travail pour en vérifier la conformité avec les exigences de la partie IV.

h) Le droit de refuser de travailler. Lorsqu'un employé se prévaut du droit de refuser de travailler en cas de danger | paragraphe 85(1) | et que l'employeur et l'employé ne peuvent régler le problème à la satisfaction des deux parties, il incombe à l'agent de sécurité d'enquêter sur le cas, de décider s'il existe ou non un danger et, le cas échéant, de donner des instructions.

LES TECHNIQUES DE CONFORMITE

Les employeurs, les travailleurs et les fonctionnaires du gouvernement fédéral participent à la mise en application des exigences liées à la sécurité et à l'hygiène au travail au moyen de toute une gamme de techniques. Ces dernières visent principalement à favoriser, à faciliter et à contrôler la conformité. Elles comprennent entre autres :

a) **La consultation sur les règlements.** Lorsque le gouvernement fédéral élabore des normes, il les diffuse avant leur adoption, par exemple dans l'état des projets de réglementation, et les parties intéressées sont invitées à les commenter. Des organisations comme le Railways Advisory Board et le Conseil consultatif de la sécurité maritime participent également au processus de consultation.

b) **L'information du public.** Les responsables fédéraux en matière de sécurité et d'hygiène professionnels informent le public du contenu et de l'application des règles et des normes.

c) **Les vérifications de sécurité menées par l'industrie.** Travail Canada favorise l'évaluation des programmes de prévention des accidents et des conditions de sécurité et d'hygiène au travail et publie un guide à cet égard.

d) **Les permis et les exemptions.** On délivre des permis aux entreprises de transport routier ne pouvant se conformer temporairement au règlement sur la durée du travail et on contrôle l'observance des conditions du permis afin de protéger la sécurité des

b) offriront aux parties intéressées des occasions de participer à l'élaboration des règlements et des normes;

c) feront participer les employeurs et les employés au processus de contrôle par l'entremise, notamment, des comités de sécurité et d'hygiène;

d) appliqueront diverses techniques visant à faciliter et à promouvoir la conformité;

e) cerneront les cas de non-conformité;

f) dans les cas de non-conformité, fourniront les moyens d'y remédier en fonction des circonstances, en obtenant des « promesses de conformité volontaire » ou en donnant des « instructions »;

g) demanderont des injonctions dans les cas urgents présentant des dangers graves;

h) intenteront des poursuites judiciaires dans les cas de non-conformité.

Nota : Même si certaines unités de conformité

perçoivent leur rôle comme étant celui d'un

gendarme qui fait enquête et poursuit les

contrevenants, l'orientation la plus répandue,

et de loin, consiste à favoriser la conformité

et à corriger les cas de non-conformité. Cette

dernière méthode reflète davantage le courant

de la réglementation au Canada. Les poursuites

sont une arme de dernier ressort à n'utiliser

qu'en cas d'infraction grave et en apparence

délibérée.

Lorsque la surveillance des règlements et la réaction initiale à la non-conformité incombent à plus d'un service de conformité, la clé de voûte de l'application de la loi réside dans une orientation commune. L'uniformité est essentielle à la justice, réelle et perçue, laquelle engendre à son tour l'esprit de collaboration chez les réglementés.

a) chercheront à informer les intéressés de leurs obligations;

En conséquence, les responsables fédéraux :

Conformément à la raison d'être de la partie IV, on vise la prévention en premier lieu. Les moyens utilisés à cette fin dans le cadre de la politique émanant du principe que la majorité des établissements du ressort fédéral se conforment volontairement aux exigences de la partie IV, qu'ils sont disposés à remplir leurs obligations en matière de sécurité et d'hygiène et qu'ils ont l'intention de le faire. La politique est également conçue pour traiter avec efficacité les cas de non-conformité.

L'ORIENTATION DE LA POLITIQUE DE CONFORMITÉ

Nota : Les unités de conformité interrogées ont insisté sur l'utilité d'intégrer à la loi proprement dite un énoncé clair de sa raison d'être. Son absence peut gêner le gouvernement dans l'allocation de ressources humaines et financières restreintes et occasionner des malentendus entre le réglementateur et le réglementé.

Elle sera largement diffusée pour que les fonctionnaires et le public comprennent bien de part et d'autre les fondements de la politique de conformité.

« prévenir les accidents et les maladies survenant au cours de l'occupation d'un emploi visé par la présente partie ou qui en résultent ou y sont liés ».

qui relèvent de la compétence fédérale à agir conformément à la partie IV*.

La politique s'appliquera à tous les responsables en matière de sécurité et d'hygiène au travail, soit à l'administration centrale, dans un bureau régional ou un bureau de district. La politique sera rendue publique, de telle sorte que les employeurs et les employés sauront à quoi s'attendre en matière des pratiques de conformité reliées à la partie IV du Code canadien du travail.

Les objectifs de la politique de conformité sont les suivants :

- a) la mise en oeuvre d'activités de conformité plus équitables, plus efficaces et plus économiques;
- b) l'exercice ouvert et structuré du pouvoir discrétionnaire des responsables fédéraux;
- c) l'application uniforme, dans tout le pays, d'une politique nationale.

L'OBJET DE LA PARTIE IV

La partie IV renferme désormais un objectif explicite, destiné à guider tant le public que les fonctionnaires du gouvernement.

Cet objectif se trouve au paragraphe 79(1) :

*Les expressions « administrations fédérales en matière de sécurité et d'hygiène au travail », « responsables fédéraux en matière de sécurité et d'hygiène au travail », « gouvernement fédéral », « responsable du gouvernement fédéral », « les agents fédéraux » signifient les responsables de Travail Canada ou toute autre personne responsable, désignée à titre d'agent de sécurité par le ministre du Travail aux fins de l'administration de la partie IV du Code canadien du travail.

La présente publication vise à orienter les activités de conformité en vertu de la partie IV du Code canadien du travail. Par conséquent, cette politique réunit toutes les mesures auxquelles ont recours les administrations fédérales en matière de sécurité et d'hygiène au travail pour inciter les employeurs et les employés

L'objet de la politique de conformité

La présente politique est fondée sur l'expérience du personnel de Travail Canada, tant dans les régions qu'à l'administration centrale, de concert avec les agents de Transports Canada, de la Commission canadienne des transports et de l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada. La politique vise également à utiliser les idées qui ont actuellement cours quant à l'amélioration, pour tous les intéressés, des moyens de promouvoir la conformité avec la loi.

Les notes qui figurent dans la présente publication établissent un rapprochement entre les activités de conformité et les conclusions du projet sur l'observance des lois fédérales dans des domaines comme la psychologie de la conformité et l'utilisation des techniques modernes de conformité.

Les constatations du projet fédéral ont été communiquées à certaines administrations fédérales en matière de sécurité et d'hygiène au travail, lesquelles en tiendront compte au cours de la révision de leurs programmes de conformité. Des représentants du ministère de la Justice ont rempli le rôle de conseillers dans l'élaboration de la présente politique de conformité.

e) la mise au point de techniques d'évaluation des systèmes de conformité.

d) une étude des aspects psychologiques de la conformité;

portant sur le droit et la pratique en matière de conformité avec les lois fédérales au Canada. Il s'agissait de mettre au point un plan de travail en vue d'améliorer la qualité des services offerts au public dans le cadre des programmes de conformité. De toute évidence, la qualité des services est déterminée par l'équité avec laquelle les personnes réglementées sont traitées, par l'efficacité avec laquelle ces programmes favorisent la conformité et par l'économie des ressources qui sont consacrées à cette fin.

Entre autres choses, l'étude comprenait une enquête auprès de 22 services de conformité dans 14 ministères et organismes.

L'étude a confirmé qu'il existe des problèmes de taille, communs aux divers systèmes fédéraux de conformité. Il y a des disparités injustes dans l'application des mesures de conformité au sein des ministères et d'un ministère à l'autre. Il arrive souvent que la procédure accorde peu de protection aux personnes touchées par la réglementation quand elles ont affaire aux agents de conformité. Un plan de travail a été élaboré afin de régler ces problèmes de façon systématique.

Le plan de travail du projet sur l'observance des lois fédérales comprend :

- a) des études pilotes sur les systèmes établis en vue d'assurer la conformité avec cinq lois actuellement en vigueur, dont le Code canadien du travail;
- b) l'examen et la mise au point de procédures applicables aux infractions aux lois fédérales;
- c) des études sur l'utilité d'appliquer certaines méthodes modernes de conformité, par exemple l'auto-attestation et les normes de performance;

La conformité avec les lois fédérales

Depuis toujours, la loi sert à inciter le citoyen à agir conformément à la politique du gouvernement. Fondées sur le droit pénal, les méthodes traditionnelles réprimaient certaines pratiques abusives au moyen de sanctions pénales. À mesure que les activités de réglementation se sont multipliées, il y a eu davantage de sanctions de cette nature visant certains aspects d'activités par ailleurs licites. Or, la méthode répressive n'est plus estimée appropriée aux programmes modernes de réglementation.

La mise en application d'une loi de nature réglementaire comme la partie IV du Code canadien du travail revient en réalité à ceux qui font l'objet de la réglementation : seuls les employeurs et les employés peuvent prévenir les accidents et les blessures en milieu de travail.

Le rôle du gouvernement est :

- de favoriser la conformité;
- de faciliter la conformité;
- de contrôler le degré de conformité;
- de réagir en cas de non-conformité.

La coercition, c'est-à-dire les enquêtes et les poursuites judiciaires, n'est qu'une méthode appartenant à la dernière catégorie. Une politique de conformité qui se veut moderne doit accorder l'importance voulue à toute une gamme de méthodes de conformité.

Le projet sur l'observance des lois fédérales

Entre septembre 1982 et février 1983, le gouvernement a effectué une étude préliminaire, coordonnée par le ministère de la Justice,

TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction
4	L'objet de la partie IV
	L'orientation de la politique de
5	conformité
7	Les techniques de conformité
	Les comités de sécurité et d'hygiène
12	et les représentants
	L'élaboration des normes et des
15	règlements
	L'information et la formation des
17	employeurs et des employés
18	Le contrôle des activités de conformité
19	La surveillance
	L'utilisation des pouvoirs statutaires
23	des agents de sécurité
24	La réaction à la non-conformité
27	Les actions en justice

Publié en vertu de l'autorisation
du ministre du Travail,
gouvernement du Canada

On peut obtenir des exemplaires de cette publication
en s'adressant au
Centre de distribution des publications
'Travail Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0J2

N° de cat. de Travail Canada : L25-0048/86B

Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1986
N° de cat. L31-68/1986
ISBN 0-662-54614-8

Imprimé au Canada

**La politique de conformité
au Code canadien du travail,
partie IV**

**La politique de conformité
au Code canadien du travail,
partie IV**





Oxford
100%
MADE IN U.S.A.